Annual Report 1986

Canadian Human Rights
Commission
March 1987

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Cat. No. HR1-1986

ISBN 0-662-54987-2

This report is available on cassette for those with visual impairments.

Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1987

The Honourable Ray Hnatyshyn, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Hnatyshyn:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1986 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

encl.

90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1
90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairie

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040
Visual Ear: (403) 420-4108

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

TABLE OF CONTENTS

6 **The Year in Review**

Highlights of Commission activities for the year from the perspective of the Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner.

7 **Commission Members**

An explanation of the Commission members' terms of appointment, duties and responsibilities. Names, titles and short biographies of newly appointed Commission members.

8 **Recommendations to Parliament**

13 **Other Areas of Special Concern**

16 **Tribunals and Court Actions**

A synopsis of the Tribunals resolved and Court Actions initiated in 1986.

21 **Program Activities**

Goals and objectives achieved in 1986.

23 **The Commission and its Mandate**

Information on how the complaint process works, how the Commission is organized and operates.

24 **Charts**

Statistics on the number of complaints and enquiries analysed for easy reference.

32 **Administration, Personnel and Finance**

The financial report and a list of personnel.

THE YEAR IN REVIEW

In this annual report to Parliament, we want to emphasize the commitment of the Commission members and staff, not only to ensure that in its effort to advance human rights protection in Canada the basic elements of natural justice are met in all that the Commission undertakes, but that its systems and procedures reflect the most exacting standards of fairness and fundamental justice. How could a human rights commission do anything less?

It is noteworthy that recent developments in administrative law, nudged along by decisions of the Supreme Court of Canada, have occurred in an atmosphere in which public expectations and awareness have been raised by the Charter of Rights and Freedoms of 1982. It is the duty of the Canadian Human Rights Commission to receive, investigate and decide upon the merits of complaints of proscribed discrimination. To do this, the Commission must not be an advocate for one side or the other.

During the course of investigation, it must remain impartial, guided by whatever facts emerge. But in deciding which complaints are to be adjudicated before independent Tribunals, the Commission is required to adopt a position which in its opinion best serves the public interest. The legislation under which the Commission operates does, however, explicitly provide for it to foster public understanding of human rights principles. This admonition is fulfilled by the Commission's Public Programs Branch, some of whose activities are described later in this annual report.

In our roles as Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner, we cross the country several times each year giving speeches and participating in seminars as part of the effort of the Commission to make sure that the goal of equal opportunity is promoted. In fulfilling this role, we are constrained not to discuss particular complaints so as to avoid any apprehension of bias and to ensure neutrality with regard to complainants and respondents. However, the Commission does give guidance as to how it will seek to have the law interpreted and applied.

During 1986, the Commission sponsored a Colloquium on Race Relations whereby knowledgeable specialists in the field were asked to exchange views with staff about strategies for resolving complaints based on race, colour and national or ethnic origin.

Also during the year, the pace of staff training intensified in the area of fact-finding, procedural fairness and report writing, with good results for all concerned.

Yet the daily work of the Commission does not take place in a vacuum and events within provincial jurisdiction and in the world beyond Canada cannot help but touch each one of us. The generic term "human rights" forms part of the language both of international instruments and the judicial, executive and legislative branches of government and this increased use of the term resulted in the Commission receiving over 40,000 enquiries during the year. A substantial majority of these enquiries had nothing to do with anti-discrimination but rather were requests for assistance in locating the appropriate source of a remedy for a complaint involving governments or individuals.

Internationally, "people-power" was democratically asserted in the Philippines and in Haiti, thus providing a measure of hope for the people of those beleaguered countries and an example to other states where various forms of repression make a mockery of accepted human rights standards. The award of the 1986 Nobel Prize of Peace to Elie Wiesel reminded the world of his eloquent and relentless efforts, as a survivor of the Holocaust, to ensure that a terrible chapter of human history neither will be forgotten nor repeated.

COMMISSION MEMBERS

The Commission has two full-time members – Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner – as well as up to six part-time members.

In October, three new part-time members were appointed to fill vacancies created when the terms of Rev. Malcolm MacDonell, Ramona Quenneville, George Imai and Yude Henteleff, Q.C., expired. The Commission is grateful for the good service, selflessly provided by these committed citizens. Appointments to fill the remaining three vacancies are still outstanding.

The new members are:

Diane Boissinot, of Outremont, Quebec, a Montreal notary specializing in human rights and immigration law, as well as international law affecting new Canadians;

Bhausaheb Ubale, of Toronto, Ontario, the first Race Relations Commissioner for Ontario and advisor to the provincial Cabinet on race relations between minority groups and government;

Gerald Kambeitz, of Cranbrook, British Columbia, a lawyer who also chairs a Canadian Bar Association committee to review professional legal training.

Members are appointed by Governor-in-Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members).

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can decide complaints of discrimination. They may choose to dismiss a complaint, to approve a settlement, to refer a complaint to conciliation, or to request that the president of the Human Rights Tribunal Panel establish an independent human rights Tribunal to consider a complaint.

As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy by approving policies to guide both the public and Commission staff on how to interpret the *Act*.

In addition, Commission members have a broader role to provide information and education to improve public knowledge, attitudes and practices.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, interprovincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

INTRODUCTION

In the Commission's last annual report to Parliament, the Chief Commissioner congratulated the Equality Rights Committee for its "progressive and far-reaching recommendations" to amend certain statutes to bring them into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Many of these recommendations involved amendments to the *Canadian Human Rights Act*. The Commission was therefore very pleased when the Government, in its response to the Committee, agreed to amend the *Canadian Human Rights Act* to – among other things – include sexual orientation as a ground of discrimination, abolish those sections of the *Act* which legitimize mandatory retirement, and include the concept of reasonable accommodation in the *Act*.

The Commission now looks forward to a speedy fulfillment of that commitment.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Criminal Conviction or Charges, Political Belief

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds. It believes that individuals should not be denied equality of opportunity on the basis of sexual orientation. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied access to employment opportunities or the provision of goods and services on this ground.

Discrimination on the basis of political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics and therefore recommends the exclusion of Governor-in-Council appointments as a special exception.

The current *Act* protects individuals who have received a pardon for their offenses from discrimination. But the Commission believes that unless there is a relationship between the offense committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has received a pardon should not be a consideration.

The inclusion of criminal charges in the *Act* is recommended because people who have been charged but not convicted are not eligible for a pardon under the *Criminal Records Act*. This situation may result in the stigmatization without possible redress of a person who was not found guilty of an offense.

BROADENING THE SCOPE OF THE *ACT*

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the *Canadian Human Rights Act*, but there are currently limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission holds that ability, not age, should determine the point at which a person is compelled to retire. Since 1979 the Commission has repeatedly urged that sections 9(2) and 14(c) be repealed.

The Commission is asking the Federal Court of Appeal for a determination as to whether section 14(c) of the *Act* contravenes section 15 of the Charter of Rights and Freedoms. If it does, this section will no longer have any force or effect.

Prohibiting Discriminatory Practices

The Commission recommends that sections 5 and 6 be updated to prohibit the discriminatory practices which currently occur in the federal sector.

The intent of this recommendation is to clarify that discrimination in the administration of a statute is prohibited.

CLARIFYING THE *ACT*

Déficience

The Commission recommends to Parliament that "handicap" be substituted for "déficience" in the French.

This literal translation of "disability" is inaccurate, as the usual meaning of "déficience mentale" is mental retardation, not mental disability. The recommendation is to revise the French, but maintain "disability" in the English.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the wording of section 8 be amended to enable employers to ask questions to assist in designing and implementing special programs.

The Commission's position is that section 8 allows the collection of information for special programs (employment equity). However, the wording has led to confusion about whether the *Act* is contravened when such information is collected.

Employee Organizations

The Commission recommends to Parliament that section 14(a) be amended to clarify that it may be used as a defense by both employer and employee organizations.

An individual who is denied an employment opportunity because of a collective agreement may file a complaint against both parties to the collective agreement. The allegedly discriminatory term of the collective agreement may be a bona fide occupational requirement. However, the wording of section 14(a) means that this exception currently appears to be available only to employers, not employee organizations.

Unions

The Commission recommends to Parliament that section 32 be amended to clearly allow unions to file complaints.

CHANGES TO THE COMMISSION'S ENFORCEMENT ROLE

The Commission recommends to Parliament that section 33 of the Act be amended to expand its discretionary administrative power not to deal with or to dismiss complaints.

Section 33 gives the Commission various broad and well-defined powers to disregard complaints in certain specific circumstances. However, at times none is appropriate in situations where it is in the public interest for the Commission to reject a complaint. For this reason, the Commission wishes to have the administrative discretion to either disregard or dismiss a complaint.

The Commission recommends to Parliament that section 38 and section 46 of the Act be amended to provide for the enforcement of settlements. The Commission further recommends that the Act be amended to incorporate a civil remedy for enforcing settlements.

The Commission encounters two practical problems with settlements in sections 38 and 46.

The first is that the financial settlements are not considered by some respondent government departments to be a legal obligation under the *Financial Administration Act*. Therefore, the approval of a Minister is needed before these departments honour settlements.

The second problem is that there is no statutory method for enforcing settlements – a prosecution under paragraph 46(1)(a) results in a fine rather than a civil remedy.

TRIBUNALS

The Commission recommends to Parliament that subsection 44(1) be amended to enable Tribunals, as well as the Commission, to apply to the Federal Court requesting the disclosure of information.

This amendment would further enhance the independence of human rights Tribunals.

Tribunal Procedures

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to include a section to permit regulations governing Tribunal procedures.

For example, the regulations could require pre-trial discoveries.

Compensation

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to give Tribunals discretion in awarding damages.

The current limit of $5,000 for special compensation does not reinforce the *Act's* purpose of eradicating discrimination. Because a ceiling is difficult to set, the Commission prefers to remove it, leaving the award of damages up to the Tribunal.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to enable Tribunals to order the adoption of a special program to remedy past discrimination.

In *Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.*, the Federal Court disallowed a Tribunal order that called for quotas as remedy, saying that quotas could only be ordered for the prevention of discrimination in the future.

The Commission favours the use of special programs as a mechanism to overcome the results of past discrimination.

Costs

The Commission recommends to Parliament that Tribunals be given discretion to award prescribed costs to respondents, and to complainants where the Commission has not carried their case.

Offences under the *Act*

The Commission recommends to Parliament the repeal of subsection 46(5), and a technical amendment to subsection 46(2) so that both employers and suppliers are subject to the same limit of a $50,000 fine.

Pay Equity

The Commission recommends to Parliament that amendments be made to section 11 to achieve the following goals:

1) *refinement of the existing complaints system by providing clear and detailed guidance about which discriminatory practices section 11 aims to eliminate and how adjustments to wages are to be calculated;*

2) *employers with 100 or more employees be obliged to have completed three key steps necessary for achieving pay equity.*

   The first step would be for the employer to design a pay equity plan which must include:

   - *a description of the job evaluation system to be used;*
   - *an identification of all male and female-dominated groups to which the system is to be applied;*
   - *a description of the manner in which the system is to be applied to these groups; and,*
   - *a description of the manner in which the salaries are to be adjusted.*

The second step would be for the employer to evaluate the jobs performed by the male and female-dominated groups and to calculate the wage disparities.

The third step would be eliminating the wage disparities shown by the evaluation. Employers should not have to adjust wages while in the process of designing the pay equity plan and calculating wage disparities. However, their liability for wage disparities incurred during the first two steps would not be lessened. The Commission proposes that employers pay employees in the female-dominated groups the full difference in wages from the date the legislation comes into effect.

Failure to complete any of the three steps by the dates defined in the legislation would become a statutory offence. The Commission would monitor compliance by inspecting employer records and operations.

The Commission believes that a regulatory approach to pay equity would be preferable to initiating action through the complaints process. Approximately 4,800 Canadian workers under federal jurisdiction now receive equal pay for work of equal value as the result of wage discrimination settlements under the *Canadian Human Rights Act*. However, the Commission has found compliance with the *Act* has been piecemeal and slow.

The proposed regulatory approach would apply equally and at the same time to all employers and employees within federal jurisdiction.

Reasonable Accommodation

The Commission recommends to Parliament that a provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a prohibited ground of discrimination.

The Commission expressed its viewpoint in a *Special Report to Parliament: The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission* (see page 18).

In this case, the Supreme Court of Canada ruled that Canadian National Railways did not have to accommodate Bhinder, a Sikh, who wished to continue to wear his turban as he had done for four years before CN implemented a hard hat policy. Mr. Bhinder's request was based on the requirement of his religion that Sikh men wear a turban at all times.

The Supreme Court of Canada itself recognized the importance of this principle in *O'Malley v. Simpson-Sears* when it unanimously decided that reasonable accommodation is necessary to attain the objectives of the Ontario Human Rights Code.

The *Bhinder* decision casts a shadow over the wording of section 14(a), which was amended in 1983, and challenges the Commission's ability to meet its statutory objectives.

This case revolved around the meaning of paragraph 14(a) of the *Canadian Human Rights Act*, which allows employment practices that would otherwise be discriminatory providing they are bona fide occupational requirements.

The Court's interpretation of section 14(a) in *Bhinder* could result in the following: that workplaces may not have to be modified to enable disabled individuals to earn a livelihood; women who become pregnant and who may require a temporary modification of their job duties would be forced from their jobs; persons who for religious reasons cannot work regular business hours could have difficulty finding employment.

The Commission's position is that certain individuals may have equal opportunity with other individuals only if employers are required to accommodate differences where reasonably possible.

Currently, the Commission is investigating 507 complaints alleging discrimination in employment. The *Bhinder* decision could affect 33 per cent of those concerning discrimination based on disability or religion and five per cent concerning discrimination based on sex.

Parliament itself has recognized the importance of modifying standard practices to realize equal opportunity. The *Employment Equity Act* requires employers to make reasonable accommodation in order to implement employment equity.

The Commission believes that the July 1983 amendments to the *Canadian Human Rights Act* also underscore this intention.

Sections 15.1 and 41(4) provide for adaptation of facilities, premises or equipment, which is a form of reasonable accommodation.

Similarly, section 14(g) clearly indicates that bona fide justification is to be determined on an individual basis. The substitution of "justifiées" for "normales" in the French version indicates a similar intent with respect to the bona fide occupational requirement exception.

OTHER AREAS OF SPECIAL CONCERN

Employment Equity

In August, the *Employment Equity Act* was proclaimed. Its intent is to remove employment barriers and promote equality for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

In May, the Chief Commissioner appeared before the Senate committee considering the *Bill* and identified two areas of concern – inadequate reporting measures and inadequate enforcement mechanisms.

Critics wanted the *Bill* to include sanctions for employers who failed to develop and report action plans, and who failed to set and meet targets and timetables.

There was concern that the *Bill* did not provide for an adequate enforcement mechanism and there was uncertainty about the extent to which the Commission could assume that role.

The government amended the *Bill* to require employers to develop annual plans setting out goals and timetables and to maintain these plans for three years. In addition, the Canada Employment and Immigration Commission will forward employer reports to the Commission.

The Commission believes that it can use the data generated by the *Employment Equity Act* to increase the representation of women, natives, visible minorities and the disabled in the workforce.

Equal Wages Guidelines

Equal Wages Guidelines – which came into effect December 10, 1986 – were approved by the Commission in November.

The Guidelines were drafted following consultation with public and private employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies, to facilitate compliance with section 11 of the *Act* – equal pay for men and women doing work of equal value in the same establishment.

The Guidelines define how the Canadian Human Rights Commission will handle complaints of wage discrimination within federal jurisdiction under section 11 of the *Act*. They set out how group complaints will be handled, define an "establishment" within which equal pay is required, classify groups of workers as predominantly female or male on a statistically sound basis, and how to assess the value of work using bias-free job evaluation plans that meet the criterion dictated by section 11. These include a composite of skill, effort, responsibility and working conditions.

The Commission will monitor the situation to see whether there is a demonstrable reduction in the current wage disparity between men and women. The Commission may initiate complaints against employers who continue to make little or no effort to eliminate sex-based wage discrimination.

Special Programs

Section 15 of the *Canadian Human Rights Act* permits and encourages the adoption of special programs to improve opportunities for certain groups as a legitimate mechanism to remedy discrimination.

In order to give employers a better understanding of the factors that make a special plan consistent with the *Canadian Human Rights Act*, the Commission revised and reissued a publication on this topic.

Adaptation Plans

In June, Commission members formally adopted procedures for approving adaptation plans as outlined in section 15.1 of the *Act*. The procedures allow the Commission to approve plans for adapting facilities and operations to meet the needs of people with disabilities

Once the Commission approves an adaptation plan, matters covered by the plan cannot be the basis of a complaint – provided that the recommended changes have been carried out in accordance with that plan. Therefore, a plan submitted for approval amounts to application for an exemption from complaints on the ground of disability.

The Commission will approve adaptation plans when proposed modifications result in fully-integrated access, or when the Commission is satisfied there are legitimate reasons why this is not possible.

Consultation on Pregnancy/ Childbirth Discrimination

In 1986, the Commission consulted with departments and organizations representing potential respondents, as well as several unions and women's groups concerning its policy on pregnancy and childbirth discrimination.

The policy was drafted as an aid to understanding the Commission's interpretation of the 1983 amendment to the *Act* which clearly states that discrimination based on pregnancy or childbirth is discrimination on the basis of sex.

The amendment to the *Act* (and explanatory policy) complement the provisions of the Canada Labour Code which provide for childcare leave for natural and adoptive parents and for a separate and distinct additional leave available to natural mothers only. The Commission, however, continues to be concerned about the inconsistencies arising out of the provisions of the *Unemployment Insurance Act* which fail to provide similar benefits for all parents in similar situations.

Specifically, the *Unemployment Insurance Act*:

- provides coverage for childcare to adoptive parents but not to natural fathers;
- fails to recognize the additional needs of biological mothers by providing benefits for the same duration for maternity and adoptive leave;
- groups maternity, adoptive and sickness leave together for a combined total of 15 weeks of benefits, making parents who have collected sickness benefits unable to receive full benefits for adoptive or maternity leave.

Both the Parliamentary Committee on Equality Rights (the Boyer Committee) and the Commission of Enquiry on Unemployment Insurance (the Forget Commission) recognized the distinctiveness of the three types of benefits and the appropriateness of the Unemployment Insurance system to provide such benefits. The recommendations made in both reports that maternity and sickness benefits be separated to remove the present 15-week aggregate total and that a two tier system be created with separate maternity and childcare leave provisions are consistent with the Commission's policies. Such a two tier system should, however, be designed in such a way so as to provide additional benefits to meet the special, additional needs of natural mothers.

Finally, the Commission believes that the federal government, as an employer, should take the steps necessary to ensure that its own employees are covered by minimum employment standards which are at least comparable to those it established in the Canada Labour Code for other workers under federal jurisdiction.

Race Colloquium

In September, the Commission organized a one-day colloquium to provide a forum for researchers engaged in research on issues related to racial discrimination. The *Act* prohibits discrimination in employment and in the provision of services on the grounds of race, colour and national or ethnic origin. The results of the colloquium will be published and available from the Commission in 1987.

Immigrant Women and Language Classes

Over the past nine years immigrant women, as well as organizations working with them in different parts of the country, have told the Commission that the government's policy on language training for immigrants – especially women – is inadequate. Among the problems cited:

- certain categories of immigrants (for example, sponsored, assisted relatives and sponsored refugees) are excluded from subsidized training;
- immigrants not destined for the labour market, who are seeking employment in the longer term, who do not possess an occupational skill, or whose lack of fluency in one of the official languages is not preventing them from securing employment are not eligible for training under the Canada Manpower Training Program;
- immigrants who want to take language classes have to show that they are available for work, a requisite that excludes many women with families;
- immigrants who have found work in a job ghetto where the knowledge of French or English is not required may be refused admission to language classes because they no longer need the language in order to work;
- lack of child care arrangements and subsidies prevent immigrant women from attending classes;
- part-time language training for citizenship offered under federal-provincial agreements is inadequate.

A background paper on *Immigrant Women in Canada* published in March, 1986 by the Advisory Council on the Status of Women stated: "Immigrant women's groups have been demanding the extension of language training, with income support if necessary, to all immigrants who need it, regardless of their immigration classification or labour market intentions when they arrive in Canada. An overall revision of the language training framework provided to immigrants is obviously long overdue and many immigrant women's organizations have identified possible directions for programs. The question is whether the political will exists."

The Canadian Human Rights Commission is particularly concerned with this issue because of its mandate to promote equal opportunity.

The present policy of teaching English or French as a second language to immigrants seems to have an adverse effect on a group of persons – immigrant women – on the basis of a prohibited ground of discrimination.

Indeed, limiting the access of immigrant women to language classes not only reduces their chances for employment, it creates a barrier for these women by restricting their opportunity to pursue a full and productive life in Canada.

The Commission strongly supports requests from various groups for change in this area.

TRIBUNALS AND COURT ACTIONS

TRIBUNALS

Tribunals operate independently of the Commission, with up to three members selected from a panel established by Governor-in-Council.

When the Commission is satisfied that further enquiry into a complaint is warranted, it asks the president of that panel to appoint a Tribunal.

The following are highlights from Tribunal decisions released in 1986:

Campbell, Ricard, Hull v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

These complainants alleged discrimination in the hiring practices of Hudson Bay Mining and Smelting on the basis of physical handicap. Three other complaints were previously settled.

A Tribunal substantiated the complaints and ordered the company to pay Campbell, who has an artificial throat, $10,000.

Ricard, who has a visual impairment, received $25,000, as well as a job offer. Hull received $600 in compensation.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Cashin alleged she was discriminated against on the basis of marital status when the CBC refused to renew her contract as a reporter specializing in natural resources because her husband had been appointed a Director of Petro-Canada.

A Tribunal held there was no proof of a lack of objectivity nor any evidence of a perceived lack of objectivity, and ordered the CBC to reinstate her and provide $2,500 in compensation.

The CBC appealed to a review Tribunal whose decision has been reserved.

DeJager v. Department of National Defence

DeJager alleged he was released from the Canadian Armed Forces (DND) as a result of his physical handicap, bronchial asthma.

A Tribunal substantiated the complaint and held that the decision to release DeJager was based on stereotypical assumptions about the performance ability of asthmatics. The Tribunal noted that the complainant had not been individually assessed and that DND had failed to establish that DeJager posed a significantly greater risk than a person who did not have asthma. The Tribunal's decision on damages has been reserved.

Gervais v. Agriculture Canada

A Tribunal found that Gervais had been sexually harassed by a colleague, but because the complaint named only Agriculture Canada as the respondent, it was bound by the Robichaud decision to dismiss the complaint.

The Commission filed a notice of appeal and a review Tribunal has been appointed.

Kibale v. Transport Canada

Kibale alleged discrimination on the basis of race, colour, and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition.

A Tribunal dismissed the complaint, determining that while there were irregularities in the hiring process, there was no evidence of discrimination.

An appeal to a review Tribunal was heard and the decision has been reserved.

LeDeuff v. Canada Employment and Immigration Commission

LeDeuff said he was discriminated against on the basis of national and ethnic origin, alleging that CEIC phoned people whose surnames they determined did not sound Canadian to check for Canadian citizenship.

A Tribunal dismissed the complaint saying that the alleged discriminatory policy was not used to differentiate directly against members of a specific origin, race or ethnic group.

The Commission has appealed the decision.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Ltd.

Local 916 complained that clerks and secretaries – 97 per cent of them women – were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to another local.

In 1985, the respondent objected to the statutory procedure – since changed – whereby the Commission appointed an investigator, decided whether the complaint should be the subject of a Tribunal enquiry, appointed the Tribunal members and took a contrary position at the Tribunal proceedings. The question was referred to the Federal Court of Appeal. The Court decided that the Tribunal had the right to continue with its enquiry.

Atomic Energy sought, but was refused, leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The Tribunal was to have reconvened in November in Halifax, but Atomic Energy was granted an adjournment. Hearings have been rescheduled for early 1987.

Erickson v. Canadian Pacific

The complainant filed a complaint with the Commission alleging that his job as a truck driver was terminated because he has a hearing problem.

After examining a large body of evidence, the Tribunal concluded that the respondent had not demonstrated the existence of a bona fide occupational requirement within the meaning of section 14(a) of the *Act*. It ruled that the respondent had not shown that there was a risk related to the complainant's particular condition.

The Tribunal ordered CP to pay Erickson $46,414.00 in lost wages, reinstate him as a truck driver and allow him to wear a hearing aid while driving.

Hum v. Royal Canadian Mounted Police

Hum complained to the Commission that he had received differential treatment and been harassed when he was arrested by an RCMP officer. The Tribunal allowed part of the complaint and ruled that the administration of a law constituted a service within the meaning of section 5 of the *Canadian Human Rights Act*. The allegation of harassment failed to convince the Tribunal.

The Tribunal's order included a measure aimed at incorporating into the employee training program directives on the limits of the power of arrest with regard to questions about citizenship and place of birth.

The Tribunal ruled that investigations under the *Immigration Act* should not be based solely on race, colour, ethnic or national origin.

Nowell v. Canadian National Railway Co.

Nowell was employed by CN as a trainman when he learned he was diabetic. CN relieved him of his duties. Despite numerous requests for reinstatement as a trainman, Nowell was forced to remain in a clerical position, since CN refused to accede to his requests because of his condition.

The Tribunal found the complaint to be substantiated and ordered CN to pay the complainant $57,627.41 (lost wages for 1985 and 1986 to be added to this amount) and reinstate him as a trainman at the first reasonable opportunity.

The Tribunal concluded that a bona fide occupational requirement within the meaning of section 14(a) of the *Canadian Human Rights Act* must refer to a condition of employment and not a condition particular to a group of individuals. The requirement of individual assessment reinforces the notion that such requirements must be related to an employee's duties.

COURT ACTIONS

The following are highlights from Court actions resolved in 1986:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

Action Travail des Femmes alleged that CN had been refusing to hire women for traditionally male jobs.

A Tribunal substantiated the complaint of discrimination on the basis of sex and ordered CN to end its use of mechanical aptitude tests and other practical physical tests for female applicants where such tests were not similarly administered to male applicants.

The Tribunal further ordered CN to institute a special program to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar work force in CN's St. Lawrence Region.

An appeal to the Federal Court of Appeal overturned the Tribunal order. The Court held that the Tribunal only had jurisdiction to order special programs to prevent future discriminatory practices and not programs of a remedial nature.

The Commission and *Action Travail des Femmes* were granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The finding of discrimination will not be altered. The appeal was heard in November.

Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Co.

Bhinder, whose religion requires him to wear a turban, was employed by CN for four and a half years. He was dismissed for refusing to comply with a hard hat policy. A Tribunal substantiated Bhinder's complaint of discrimination on the basis of religion and ordered CN to reinstate him and pay $14,500 in compensation for lost wages.

CN's appeal to the Federal Court of Appeal was allowed, holding that the respondent did not engage in differential treatment through its policy, nor did it intend to discriminate. In addition, the Court held that the *Canadian Human Rights Act* did not impose on an employer a duty to accommodate.

An appeal by Bhinder and the Commission to the Supreme Court of Canada was dismissed. The Court held that while the *Canadian Human Rights Act* did apply to unintentional and adverse discrimination, it did not impose a duty to accommodate the special needs of individual employees or prospective employees.

The Commission has reported to Parliament and recommended an amendment to the *Act* to provide for a duty to accommodate (see page 11). In the interim, the Commission has supported Bhinder in bringing a complaint against Canada before the United Nations Human Rights Committee.

Brouillette v. Canadian Human Rights Commission

Brouillette appealed a Commission decision to dismiss her complaint to the Federal Court of Appeal.

She alleged that procedural fairness implied the right of a complainant to cross-examine the individuals interviewed by an investigator. The Court dismissed the appeal, finding that the concept of procedural fairness did not confer such a right upon a complainant before the Commission.

Mahon v. Canadian Pacific

Mahon alleged that he was discriminated against in his employment on the basis of a physical handicap when CP Rail refused to rehire him as a section labourer/trackman. CP policy said that a person with diabetes could not be employed in an area with moving trains and equipment, or in a job with great physical demands.

A Tribunal substantiated the complaint and ordered CP to pay Mahon $3,087 in compensation for lost salary. It further ordered CP to reimburse the federal government to cover $4,176 in unemployment benefits paid to him.

Canadian Pacific Limited has filed proceedings to have the Tribunal decision reviewed by the Federal Court of Appeal.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, 37, filed a complaint of age discrimination against Greyhound Bus Lines which hired drivers only between the ages of 24 and 35. Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that novice drivers needed to be young to cope with the least favourable and stressful routes they were assigned.

The Tribunal substantiated the complaint and ordered the company to offer McCreary the next available driver training position, as well as pay him $1,500 in compensation.

Greyhound appealed. A review Tribunal dismissed the appeal, increased the compensation to $2,000 and ordered Greyhound to end its discriminatory hiring policy.

Application has been made to the Federal Court of Appeal for review of the decision.

Treasury Board v. Robichaud

The Federal Court of Appeal upheld a review Tribunal finding that Robichaud's superior at CFB North Bay had discriminated against her on the basis of sex by sexual harassment. However, the Court dismissed the complaint against the department, Justice MacGuigan dissenting, saying that only acts of discrimination by the Minister of the department or Treasury Board could make the Crown liable under the *Canadian Human Rights Act*.

Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted to the Commission and Robichaud on the issue of the liability of the department.

Villeneuve v. Bell Canada

Villeneuve complained that he was dismissed from his job and denied a transfer to another department of Bell Canada because of a physical disability.

A Tribunal substantiated the complaint and ordered Bell Canada to pay damages totalling $85,467.25 and offer the next available position as storeroom clerk III.

Bell appealed and a review Tribunal overturned the earlier decision, quashing the compensatory award by ruling that Villeneuve had never formally applied for the transfer position. The review Tribunal recommended that Villeneuve, now recovered, be offered any available position he could perform.

The Commission has applied to the Federal Court of Appeal for review of this decision.

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canadian Human Rights Commission and Canadian Broadcasting Corporation

The union filed a complaint with the Commission alleging that the CBC maintained differences in wages between male and female employees performing work of equal value, in violation of sections 4 and 11 of the *Canadian Human Rights Act*. The complaint involved two CBC units: staging and scenic carpentry.

After conducting an investigation, the Commission dismissed the union's complaint. The ruling was brought before the Federal Court of Appeal and the Attorney General of Canada intervened to challenge the authority of that Court to review such a decision. The union claimed that the Commission had, in the course of its investigation and in making its decision, failed in its duties relating to the principles of natural justice.

The Federal Court of Appeal dismissed the union's application on the grounds that the Commission had, under the circumstances, given the union sufficient notice of the evidence gathered in the matter, that the union had had an opportunity to act, and that no formal hearing was required. The Court analysed in its ruling the respective roles of the Commission and its investigators.

Both the Federal Court of Appeal and the union have filed applications with the Supreme Court of Canada for extension of the appeal process.

Gell v. Canadian Pacific and Phillips v. Canadian Pacific

Both complainants alleged that they had received differential treatment from their employer in the administration of a condition of employment because of their age. They claimed that they were unable to buy-back years of service for their pension plan because of a discriminatory distinction. A series of amendments prior to and following the coming into force of the relevant provisions of the *Canadian Human Rights Act* deprived them of the right to buy-back years of service for their pension plan.

The Tribunal dismissed the complaints on the grounds that the distinctions made regarding the employees' right to buy-back years of service were related not to their age, but to the period in question and the circumstances under which they had joined the plan.

The Canadian Human Rights Commission has taken the decision to the Federal Court of Appeal.

PROGRAM ACTIVITIES

In addition to the daily business of investigating and resolving complaints of discrimination and developing major policy initiatives, the Commission has a mandate to provide the public with information and education.

Public enquiries represent a direct channel of communication between the Commission and the public. A major analysis was undertaken this year to improve the effectiveness of the Commission's response to requests for information from the general public and specific audiences.

As part of the Commission's ongoing response to requests for training, education and consulting services, a module on employment equity has been developed to outline the roles of various organizations in implementing equality in the workplace. In conjunction with major employers in the federal sector and the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), the Commission designed and delivered workshops for line managers explaining the principles of employment equity and the requirements for its implementation.

A section of the Commission provided public affairs advice and support to help the Commission inform the public about human rights issues and principles. The section handled an average of 300 media calls, published 21 communiqués and distributed a total of 162,859 publications a year. In addition, staff wrote speeches for Commission members and regional directors for a variety of engagements throughout the year.

HIGHLIGHTS OF OTHER ACTIVITIES

In its continuing commitment to carry out professional investigations, partial neither to complainants nor respondents, the National Investigation Policies section undertook to update the training and development of all investigators across the country.

Its comprehensive approach to handling investigations included an examination of advanced investigation and evidence gathering techniques, as well as the challenges posed in identifying various systemic barriers in employment systems.

The review of the Commission's approach to systemic discrimination was completed in 1986. Systemic discrimination, expressed through formal organizational policies and more informal practices, represents a major barrier to many people protected under the *Act*.

The review looked at practical definitions of systemic discrimination, the role of the Commission in initiating complaints of this nature and the need for policies and educational programs focussing on systemic issues.

Recommendations resulting from the review have already been implemented in the way systemic issues are handled during the investigation of complaints.

Since 1983, section 15.1 of the *Act* has given the Commission a unique mandate – the authority to approve plans to adapt facilities and operations and the way in which goods and services are provided to meet the needs of people with disabilities.

In June, Commission members formally adopted the procedures for employers to voluntarily submit plans for approval. Subsequently, information was developed to help organizations as well as service providers and employers who want to be assured that changes already made meet the standards of non-discrimination.

In the regions, the emphasis in 1986 has continued to be on the provision of services to people in outlying areas. The Atlantic, Quebec, National Capital, Ontario, Prairie, Alberta and NWT and Western offices have all conducted itinerant services in their respective jurisdictions.

In Ontario, the regional office undertook a major initiative to update and improve available case studies and training materials on the issue of racial discrimination. Staff continue to work closely with the National Equal Opportunity Committee of the major federal public service union to encourage them to be more active in the recruitment of disabled persons and visible minorities.

In conjunction with the Provincial Human Rights Commissions of Ontario and Quebec, the National Capital Region office invited Stephen Lewis, Canada's Permanent Representative to the United Nations, to deliver a keynote address at a celebration of Human Rights Day on December 10. The event was designed to increase public awareness of human rights in the region and is the first annual special event hosted by the three Commissions to commemorate Human Rights Day.

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and understanding of the *Canadian Human Rights Act.*

Working through its headquarters in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the *Canadian Human Rights Act* which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, pardoned conviction and disability.

At headquarters, the branches – Research and Policy; Complaints and Compliance; Public Programs; Administration, Personnel and Finance – develop operational, administrative and program policies and procedures. As well, they assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

A Legal Services branch reporting separately to the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

PROCESSING COMPLAINTS

Quick and fair investigation of complaints by a highly-trained, professional staff is our goal. The emphasis is on fairness, consistency and efficiency.

The Commission has seen a steady decline in the amount of time it takes to handle a complaint. Some cases continue to raise broad issues of social policy, incurring unavoidable delays while they are being resolved. Nineteen complaints – or 2.4 per cent of all open cases – remained in abeyance at the end of the year because their social policy implications required additional time to be resolved.

When a person asks to file a complaint, Commission staff first ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the *Act.* Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information.

The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, before it is submitted to the Commission members for a decision.

In reaching the decision on the appropriate disposition of a complaint, the members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions made by the parties.

The Commission can dismiss the complaint, approve a settlement reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement, or request the president of the Human Rights Tribunal Panel to name a Tribunal to hear the complaint.

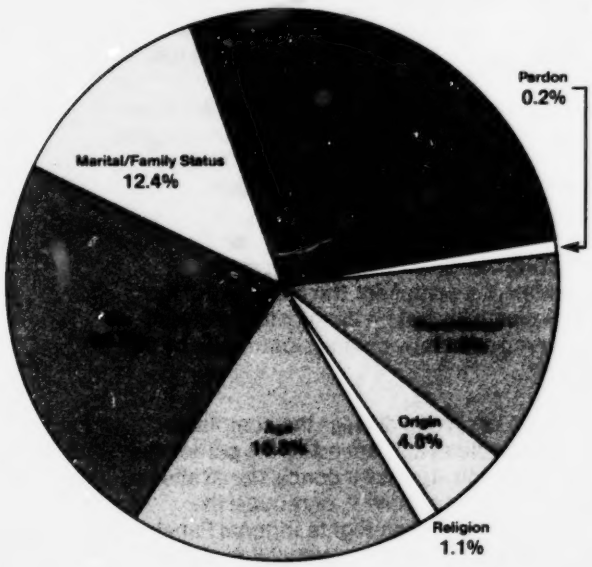
Because a conciliator cannot be compelled to appear before a Tribunal or Court, the parties to a complaint may take this person into their confidence in an effort to reach a possible settlement.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach the Commission when they need help but are unsure where to go because of the intricacies of federal/provincial jurisdiction.

In such cases, the Commission can offer no formal assistance but it does endeavour to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

CHARTS

Distribution of complaints by grounds accepted in 1986



Disability complaints by type, by year

Disability	1986	1985	1984	Total 1984-1986
A.I.D.S.	2			2
Alcoholism	10	6	5	21
Allergies	3	2	4	9
Amputee/Disabled Limb		3	2	5
Arthritis	4	1	1	6
Back Problems	20	14	8	42
Blood Conditions	4			4
Cancer		1		1
Cerebral Palsy	2		2	4
Dental Conditions			4	4
Diabetes Mellitus	5	7	10	22
Drugs	11	1		12
Epilepsy	12	8	7	27
Hearing Impairment	9	7	2	18
Heart Ailment	2	3	3	8
Injury	5	4	14	23
Lumbago			2	2
Lung Disease			1	1
Mental Disability	21	8	11	40
Multiple Sclerosis	3		1	4
Paralysis	2	1	1	4
Respiratory Condition	1	2	2	5
Sight Impairment	14	33	24	71
Skin Condition	2	1	1	4
Speech Impairment			2	2
Stress	3	1	1	5
Use of Wheelchair	8	1	5	14
Others	18	6	22	46
Total	181	110	135	406

Comparison of enquiries, intakes and formal complaints by regions, 1986

	Headquarters	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Alberta & NWT	Western	Total
Enquiries	1,915	3,466	3,771	15,715	7,981	2,496	3,134	3,313	41,791
Intakes	5	357	159	144	314	205	106	112	1,402
Formal Complaints	6	141	56	57	122	85	22	54	543

Results of complaints submitted for decision, by year [including percentage of total]

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total of Complaints
Total for 1986	47% 229	11% 56	3% 16	12% 58	5% 24	78% 383	16% 79	6% 27	100% 489
Total for 1985	45% 179	12% 48	13% 50	3% 12	4% 15	77% 304	20% 77	3% 14	100% 395
Total for 1984	48% 128	26% 70	10% 28			84% 226	12% 32	4% 11	100% 269
Total for 1984 -1986	47% 536	15% 174	8% 94	6% 70	3% 39	79% 913	16% 188	5% 52	100% 1,153

Complaints accepted by regions, by grounds

	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disability	Pardon	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Headquarters					4	2			6	4		10
National Capital	18	6		36	31	20	29	1	141	76	81	298
Atlantic	4	2	1	6	10	8	25		56	46	54	156
Quebec	7		1	11	15	4	19		57	69	57	183
Ontario	9	9		23	29	11	41		122	72	81	275
Prairie	11	5	3	7	15	15	29		85	45	54	184
Alberta & NWT	8			3	4	1	6		22	29	38	89
Western	7	4	1	5	19	6	12		54	36	45	135
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1	543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1,330

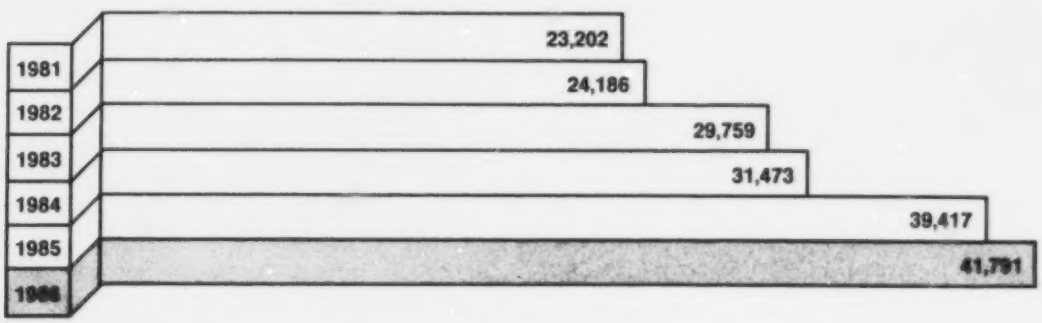
Closed complaints by respondents and results

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Government of Canada									
Departments	109	23	7	34	9	182	118	100	400
Commissions, Boards and Agencies, etc.	10			4	1	15	14	9	38
Crown Corporations	23	1	2	7	3	36	33	11	80
Banking	15	3	1		1	20	29	13	62
Broadcasting, Networks and Stations	10		2	1		13	13	5	31
Telephone and Telecommunications	4	2	1			7	11	5	23
Transportation									
Airlines	6	2	1	1	1	11	26	14	51
Railways	26	9	1	5	1	42	21	22	85
Bus Lines	3	4		1	2	10		1	11
Shipping and Ferry	1					1	4	2	7
Trucking	5	6		1	2	14	9	7	30
Courier Transportation	1	2			1	4	4	4	12
Unions and Employee Associations	1			1		2	5	7	14
Grain and Feed Companies	1	1				2	4	2	8
The Mining Industry (mining, processing, sales & regulations)	1		1	1	1	4	4	2	10
Sports Organizations	2					2		1	3
Other Private Companies under Federal Jurisdiction	3	1		1	2	7	7	4	18
Miscellaneous	8	2		1		11	2	17	30
Total 1986	229	56	16	58	24	383			
Total 1985	179	48	50	12	15		304		
Total 1984	128	70	28					226	
Total 1984-1986	536	174	94	70	39				913

Conciliation results by grounds and years

	Dismissed	Settled	No further proceedings	Others	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Pardon		1			1			1
Race/Colour		4		1	5	2		7
National/Ethnic Origin						1		1
Religion						1		1
Age		12	1		13	5	2	20
Sex		11	3	3	17	6	14	37
Marital/Family Status		3		1	4		3	7
Disability		11	1	7	19	8	7	34
Total 1986		**42**	**5**	**12**	**59**			
Total 1985	1	17	2	3		23		
Total 1984	2	22		2			26	
Total 1984-1986	3	81	7	17				108

Comparison of enquiries 1981-1986



Complaints accepted by provinces, by grounds

	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Pardon	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Newfoundland				1	1	1	5		8	8	13	29
Prince Edward Island							4		4		3	7
Nova Scotia	3	1		2	7	4	9		26	29	25	80
New Brunswick		1	1	3	2	1	6		14	6	16	36
Quebec	8	3	1	13	22	5	29	1	82	70	65	217
Ontario	28	11	2	55	58	34	64		252	156	155	563
Manitoba	7	4	1	6	9	8	19		54	34	32	120
Saskatchewan	5	1		1	4	6	5		22	12	19	53
Alberta	6			5	5		8		24	25	36	85
British Columbia	5	5	1	5	18	6	11		51	32	42	125
Yukon	1				1		1		3			3
Northwest Territories	1					1			2	4	4	10
Others *						1			1	1		2
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1	543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1,330

* Canadians living outside the country.

Complaints of sexual harassment

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	At investigation *	Sent to Conciliation **	At Tribunal **	Total of Complaints
1986	12	5	2	1	4	24	21	9		54
1985	4	3	2	1	1	11	7		1	19
1984	1	4	3			8	3			11
Accepted before 1984, still open							1		1	2
Total 1984-1986	17	12	7	2	5	43	32	9	2	86

* Complaints are shown according to acceptance dates.

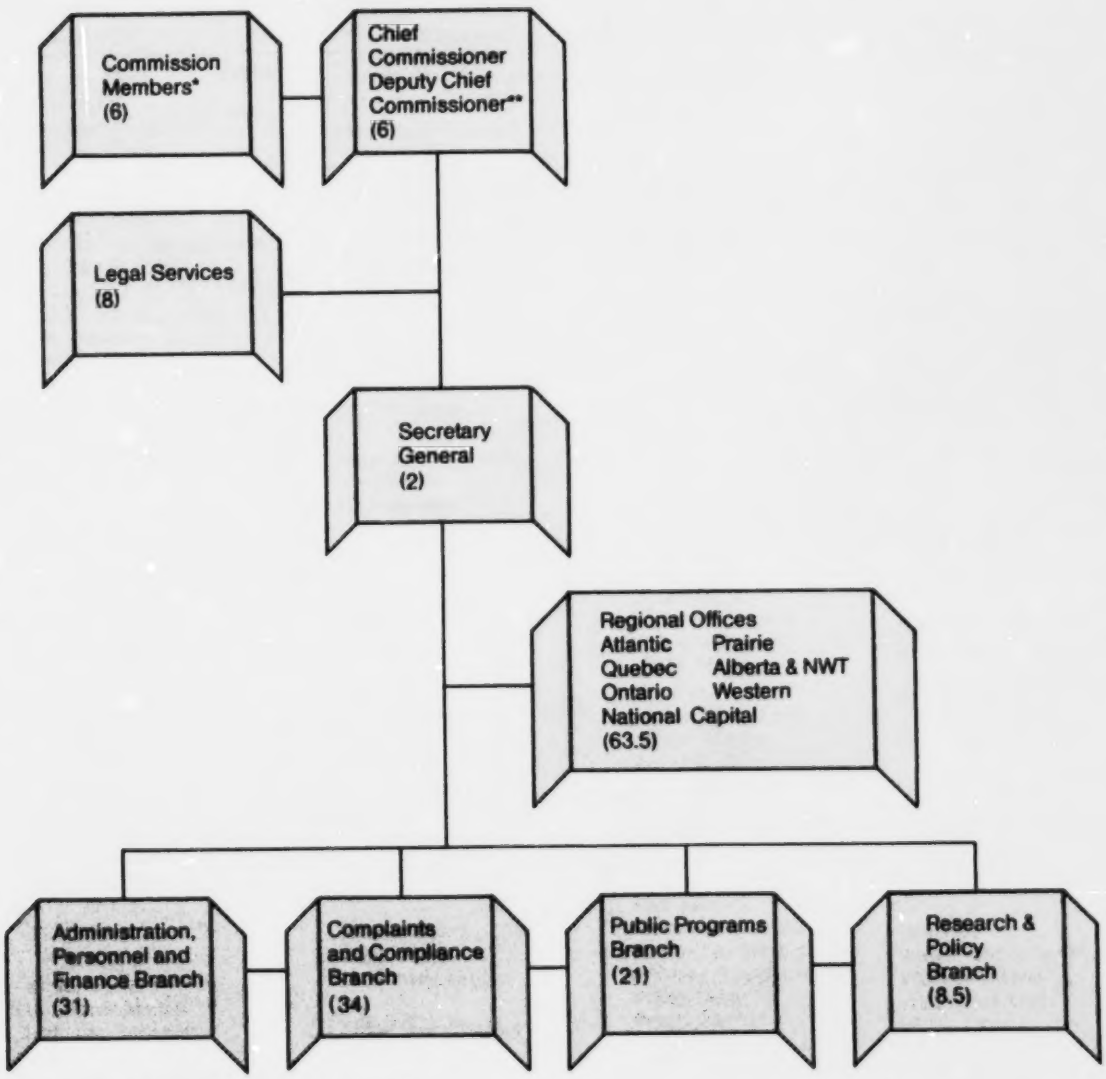
** Complaints are shown according to decision dates of Commission.

Accepted complaints of harassment, by grounds

	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Total
1986	21	4	2	2	8	4	12	53
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1986	50	13	5	7	38	8	26	147

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 174.



* part-time, appointed by Governor in Council (not included in complement)

** two full-time, four support staff

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1986 to December 31, 1986, follows:

Salaries and Wages	$6,074,814
Contributions to Employee Benefit Plans	$ 951,243
Transportation and Communications	$ 621,683
Information	$ 193,318
Professional and Special Services	$ 628,871
Rentals	$ 54,373
Purchased Repair and Upkeep	$ 117,219
Utilities, Materials and Supplies	$ 108,091
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$ 106,879
All Other Expenditures	$ 52
TOTAL	$8,856,543

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1986 to December 31, 1986.

Office of the Chief Commissioner	$ 433,606
Secretary-General	$ 631,959
Research and Policy Branch	$ 457,922
Complaints and Compliance Branch	$1,120,746
Public Programs Branch	$ 931,792
Administration, Personnel and Finance Branch	$1,682,181
Regions	$2,647,094
Employee Benefit Plan	$ 951,243
TOTAL	$8,856,543

LIST OF PERSONNEL

Adams-Bisson, Joyce
Alarie, Lisa
Algozino, Charles
Asuncion, Malou

Backs-Groulx, Joyce
Bass, Kenneth
Beaufort, Pauline
Beaupré, Steve
Beck, Helen
Begieneman, Marinus
Bekkers, Karen
Bell, John
Bell, Michael
Bergeron, Lyne
Bergeron-Bourgeault, Luce
Berthiaume, Sylvie
Bibeau, Michel
Boileau, Pierre
Bois, Chantal
Bonner, Bob
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
Brazeau, Gérald
Breau, Catherine
Brown, B.J.
Burden, Harold
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Cadotte, Florent
Carrier, Georges
Cato, John
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Cimon, Paul
Clayton, Jean
Clément-Larose, Danielle
Cocksedge, Allan
Crête, Michelle
Cross, Arthur
Cyr, Diane

Daigle, Richard
De Césaré, Michel
Desbiens, Bertrand
Desjardins, Lovdy
Desnoyers, Diane
Désormeaux, Diane
Dignard, Louise
Doyle, Kathryn
Dufresne, Johanne
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Helga
Dumont, Lise
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, Gordon
Fatorich-Creamer, Lynn
Faubert, Anne-Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marj
Fuochi, Sylvie

Gagné, Claire
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gratton, Jocelyne
Grodzki, Dale

Haile-Michael, Yonas
Hall, Annie
Hannay, Paul
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hoyd, Marianne
Husband, Jon

Jensen, Hanne
John, Joanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Laurin, Rachelle
Lavoie, Carole
Lawrence, Alicia
Leano, Rebecca
Légaré, Daniel
Legault, Gina
Lepage, Diane
Leroux, Paul
Léveillé, Sylvie
Leyland, John
Lister, Terry
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

M'Gonigle, Shelagh
MacGuigan, Ellen
Mackenzie, Mavis
MacLeod, Carol
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKervill, Hugh
McLennon, Denise
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
Mercier, Jean
Michalicka, Susan
Millar, Helène
Moore, Joan
Moreau, Diane
Mullaly, Elizabeth

Newkirk, Reggie
Nirenberg, Ilana
Nixon, Michael

O'Brien, Steve
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
O'Neil, Maureen

Pachnowski, Cathy
Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Parry, Glenys
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pigeault, Denise
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Monique
Powless, David
Preito, Dora
Proulx, Michel

Rafuse, Cathy
Ranger, Vincent
Raskin, Carl
Renaud, Ron
Richardson, Barbara
Ridding, Peggy
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne
Roscoe, Frank
Ross, Lila

Sadler, Jim
Samson, Jacqueline
Saveland, Walt
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Lorisa
Stewart, Brian
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish

Tanner, Susan
Tessier, Jim
Theriault, Raymonde
Theroux, Charles
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josée
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotier, Anne
Tucker, Lucy
Turmel, Claire

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Van Buren, Mary
Veillette, Lucie
Ventura, Cathie
Vézina, Danielle

Wai, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wilkie, Donna
Williams, Raj
Wood, Wendy
Woodhead, Ted
Wouk, Judith

Yale, Michael
Young, Debra
Young, Tim

Zappa, Gwen

Rapport annuel 1986

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1987

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience."

Extrait de l'article 2
de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

N° de cat. HR1-1986

ISBN 0-662-54987-2

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Commission canadienne des droits de la personne
Canadian Human Rights Commission

Président
Chief Commissioner

Mars 1987

L'honorable Ray Hnatyshyn C.P., c.r.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 1986.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

p.j.

90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1

ADMINISTRATION CENTRALE

Commission canadienne
des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuor : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Atlantique

Adresse du bureau :
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visuor : (902) 426-9345

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visuor : (514) 283-1869

Capitale nationale

Adresse du bureau :
915-270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visuor : (613) 998-5927

Adresse postale :
Case postale 2052, Succursale postale "D"
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Ontario

623-55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro Visuor : (416) 973-8912

Prairies

718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visuor : (204) 949-2882

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

401-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040
Numéro Visuor : (403) 420-4108

Ouest

600-609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visuor : (604) 666-3071

TABLE DES MATIÈRES

6 **Coup d'oeil rétrospectif**

Les faits marquants des activités de la Commission durant l'année écoulée dans la perspective du président et de la vice-présidente.

7 **Les commissaires**

Durée du mandat des commissaires, définition de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Présentation des nouveaux commissaires (nom, occupation et notes biographiques).

8 **Recommandations au Parlement**

13 **Autres questions spéciales**

16 **Tribunaux des droits de la personne et cours de justice**

Le point sur les décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les causes portées devant les cours de justice en 1986.

21 **Activités des programmes**

Objectifs atteints en 1986.

23 **La Commission et son mandat**

Le traitement des plaintes; l'organisation et le fonctionnement de la Commission.

24 **Graphiques**

Statistiques sur le nombre des plaintes et des demandes de renseignements – analyse visant à faciliter la consultation.

32 **Administration, personnel et finances**

Rapport financier et liste du personnel.

COUP D'OEIL RÉTROSPECTIF

Dans le présent rapport annuel au Parlement, nous soulignerons que les commissaires et le personnel de la Commission des droits de la personne s'emploient à faire en sorte non seulement que les efforts que la Commission déploie en faveur de la protection des droits fondamentaux au Canada respectent infailliblement les grands principes de la justice naturelle, mais aussi que ses systèmes et ses pratiques appliquent les normes les plus rigoureuses en matière d'équité et de justice fondamentale. Comment pourrait-il en être autrement ?

L'adoption de la Charte des droits et libertés en 1982 a contribué à sensibiliser la population et à accentuer ses attentes. C'est dans un tel climat, il convient de le signaler, que s'est produite l'évolution récente du droit administratif, évolution à laquelle certaines décisions de la Cour suprême du Canada ne sont pas totalement étrangères. La Commission canadienne des droits de la personne a pour mission de faire enquête sur les plaintes de discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite dont elle est saisie, et de décider du bien-fondé de ces plaintes. Elle ne doit, à cette fin, prendre la défense ni de l'une ni de l'autre partie.

Au cours de l'enquête, elle doit demeurer impartiale et ne tenir compte que des faits qui surviennent, quels qu'ils soient. Mais lorsqu'il s'agit d'établir si les plaintes doivent être confiées à des tribunaux indépendants, elle est tenue d'adopter la position qui, à son avis, sert le mieux l'intérêt public. La loi qui régit son activité prévoit par ailleurs explicitement qu'elle doit sensibiliser la population aux principes des droits de la personne. C'est à la Direction des programmes d'action publique, dont certaines des activités sont décrites plus loin dans ce rapport annuel, que revient ce volet de la mission de la Commission.

À titre de président et de vice-présidente de la Commission, nous nous associons aux efforts de promotion de l'objectif de l'égalité des chances que déploie la Commission. À cette fin, nous parcourons le Canada d'un océan à l'autre à plusieurs reprises chaque année pour prononcer des allocutions et participer à des colloques. Nous devons toutefois éviter de discuter des plaintes comme telles. Cela, pour dissiper tout doute sur notre impartialité et assurer la neutralité de la Commission à l'égard tant des plaignants que des mis en cause, ce qui ne nous empêche pas, précisons-le, de fournir des indications sur la façon dont la Commission entend chercher à faire interpréter et appliquer la loi.

En 1986, la Commission a parrainé un colloque sur les relations raciales au cours duquel d'éminents spécialistes du domaine ont été invités à venir s'entretenir avec le personnel au sujet des façons de régler les plaintes fondées sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Durant l'année, le rythme de la formation du personnel s'est accéléré, notamment dans les domaines de la recherche des faits, de l'équité procédurale et de la rédaction des rapports, et tous les intéressés en ont tiré profit.

Soulignons que la Commission ne travaille pas en vase clos, qu'aucun de nous ne peut rester insensible à ce qui se passe à l'échelle provinciale et à l'étranger. L'expression générale "droits de la personne" – ou, selon le cas, "droits de l'homme", "droits humains" ou encore "droits fondamentaux" – fait maintenant partie du vocabulaire à la fois des instruments internationaux et des appareils législatifs, exécutifs et judiciaires du gouvernement. Tant et si bien que, durant l'année, la Commission a dû répondre à plus de 40 000 demandes de renseignements. Dans une très grande partie des cas, les demandeurs cherchaient non pas à dénoncer des situations de discrimination, mais bien à obtenir de l'aide pour déterminer les voies de recours à l'égard de plaintes mettant en cause des gouvernements ou des particuliers.

À l'échelle internationale, le "pouvoir du peuple" s'est affirmé démocratiquement dans les Philippines et en Haïti, entretenant ainsi l'espoir des populations assiégées et offrant un exemple à d'autres États où la répression, sous diverses formes, bafoue les normes admises en matière de droits fondamentaux. La remise du prix Nobel de la paix de 1986 à Elie Wiesel a par ailleurs rappelé au monde entier les efforts aussi éloquents qu'acharnés que déploie ce survivant de l'holocauste pour qu'un terrible chapitre de l'histoire de l'humanité ne tombe jamais dans l'oubli ni ne soit récrit.

LES COMMISSAIRES

La Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein, soit le président, M. Gordon Fairweather, et la vice-présidente, Mme Rita Cadieux, ainsi que d'au plus six commissaires à temps partiel.

En octobre, trois nouveaux commissaires à temps partiel ont été nommés pour combler les postes laissés vacants à l'expiration des mandats de MM. Malcolm MacDonell, George Imai et Yude Henteleff, c.r., ainsi que de Mme Ramona Quenneville. C'est avec grand dévouement que ces citoyens engagés ont fourni leurs services et la Commission leur en est reconnaissante. Les nominations des titulaires aux trois autres postes vacants n'ont pas encore été annoncées.

Voici les nouveaux membres :

Mme Diane Boissinot, d'Outremont (Québec), qui est une notaire montréalaise spécialisée dans le domaine des droits de la personne et du droit de l'immigration ainsi que du droit international en ce qu'il touche les néo-Canadiens.

M. Bhausaheb Ubale, de Toronto (Ontario), qui a été le premier à occuper le poste de commissaire aux relations raciales en Ontario. Il est conseiller auprès du cabinet provincial en matière de relations raciales entre les minorités et le gouvernement.

M. Gerald Kambeitz, avocat de Cranbrook (Colombie-Britannique), qui, entre autres activités, préside un comité que l'Association du barreau canadien a chargé d'étudier la question de la formation professionnelle des juristes.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celui des commissaires à temps partiel, de trois ans).

La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes de discrimination. Il leur est loisible de rejeter les plaintes, d'approuver les règlements, de porter les plaintes devant un conciliateur ou de prier le président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal des droits de la personne indépendant pour étudier une plainte donnée.

Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires décident de l'orientation de la politique relative aux droits de la personne en approuvant des politiques qui déterminent la manière dont le public et le personnel de la Commission interprètent la *Loi*.

Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en oeuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des limites provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les entreprises qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les sociétés de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaire dans plus d'une province.

RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

INTRODUCTION

Dans le dernier rapport annuel de la Commission au Parlement, le Président a félicité le Comité sur les droits à l'égalité des recommandations qu'il a formulées en vue de modifier certaines lois pour les rendre conformes à la Charte canadienne des droits et libertés, recommandations qui se caractérisaient "par leur nature progressiste et leur portée considérable". Plusieurs de ces recommandations se rapportaient à des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission était donc très heureuse d'apprendre que le gouvernement, dans sa réponse au Comité, a convenu de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de façon, notamment, à ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination, à supprimer les articles de la *Loi* qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire et à inclure le concept des adaptations raisonnables.

La Commission s'attend maintenant à ce que cet engagement soit rempli rapidement.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, condamnations ou accusations au criminel, convictions politiques

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces motifs. Elle est d'avis que personne ne devrait se voir refuser l'égalité des chances pour cause d'orientation sexuelle. Des recours devraient donc être prévus pour les personnes qui se voient injustement refuser l'accès à un emploi ou à des biens ou services en raison de ce motif.

La discrimination fondée sur les convictions politiques constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane peut constituer une exigence professionnelle justifiée. C'est pourquoi elle recommande que l'exclusion des personnes nommées par le gouverneur en conseil constitue une exception spéciale.

La *Loi* actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Or la Commission est d'avis qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte.

La Commission recommande l'inclusion des accusations au criminel parmi les motifs de distinction illicite du fait que les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations ne peuvent être graciées aux termes de la *Loi sur le casier judiciaire* et que cette situation peut entraîner la stigmatisation, sans recours possible, des personnes n'ayant pas été trouvées coupables d'une infraction.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA *LOI*

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est actuellement limitée. En effet, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la *Loi* permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission est d'avis que ce sont les aptitudes plutôt que l'âge qui devraient déterminer le moment auquel une personne doit prendre sa retraite. Depuis 1979, la Commission a insisté à diverses reprises pour que le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) soient supprimés.

La Commission a demandé à la Cour d'appel fédérale de déterminer si l'alinéa 14c) de la *Loi* enfreint l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Dans l'affirmative, cette disposition n'aura plus aucun effet.

Actes discriminatoires

La Commission recommande que les articles 5 et 6 de la Loi soient mis à jour de façon à interdire les actes discriminatoires qui se produisent actuellement dans le secteur fédéral.

Cette recommandation vise à faire préciser qu'il est interdit de pratiquer la discrimination dans l'application des lois.

ÉCLAIRCISSEMENT DE LA *LOI*

Déficience

La Commission recommande au Parlement de substituer "handicap" à "déficience" dans la version française de la Loi.

Cette traduction littérale de "disability" est inexacte, l'expression "déficience mentale" signifiant dans le langage courant "arriération mentale" plutôt que "handicap mental". Cette recommandation porte exclusivement sur la version française.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de reformuler l'article 8 de façon que les employeurs soient autorisés à poser des questions à des fins d'élaboration et de mise en oeuvre de programmes spéciaux.

La Commission est d'avis que l'article 8 autorise la cueillette d'informations en vue de programmes spéciaux (équité en matière d'emploi). Cependant, en raison du libellé de cet article, il n'est pas certain que la cueillette de telles informations ne constitue pas une violation de la *Loi*.

Associations d'employés

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 14a) de façon à préciser qu'il peut être invoqué à titre de défense à la fois par l'employeur et par les associations d'employés.

La personne qui se voit refuser un emploi en raison d'une convention collective peut porter plainte contre les deux parties à la convention collective. La disposition donnée pour discriminatoire de la convention collective peut constituer une exigence professionnelle justifiée. Cependant, en vertu du libellé actuel de l'alinéa 14a), seuls les employeurs, et non les associations d'employés, semblent pouvoir se prévaloir de cette exception.

Syndicats

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 32 de façon qu'il y soit clairement précisé que les syndicats sont habilités à déposer des plaintes.

MODIFICATION DU RÔLE D'EXÉCUTION DE LA COMMISSION

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 33 de la Loi de façon à élargir la portée des pouvoirs discrétionnaires l'autorisant à rejeter ou à refuser d'instruire des plaintes.

L'article 33 de la *Loi* confère à la Commission divers pouvoirs discrétionnaires, vastes et bien définis, qui l'autorisent à juger irrecevables des plaintes dans certaines circonstances précises. Cependant, il arrive qu'aucun ne s'applique dans des situations où c'est l'intérêt public qui amène la Commission à rejeter une plainte. C'est pourquoi la Commission souhaite disposer des pouvoirs discrétionnaires nécessaires pour rejeter une plainte ou n'en pas tenir compte.

La Commission recommande au Parlement de modifier les articles 38 et 46 de la Loi pour rendre les règlements exécutoires. La Commission recommande de plus que la Loi soit modifiée de façon qu'y soit prévu un recours civil à l'égard de l'exécution des règlements.

La Commission se heurte à deux problèmes d'ordre pratique à l'égard des règlements dont il est question aux articles 38 et 46.

Le premier, c'est que certains ministères mis en cause ne considèrent pas les règlements financiers comme une obligation légale aux termes de la *Loi sur l'administration financière*. En conséquence, lesdits règlements doivent être soumis à l'approbation d'un ministre pour que ces ministères les respectent.

Le second, c'est qu'aucune méthode d'exécution desdits règlements n'est prévue dans les lois – les poursuites intentées en vertu de l'alinéa 46(1)a) peuvent entraîner une amende plutôt qu'un recours civil.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 44(1) pour autoriser les tribunaux des droits de la personne tout comme la Commission a demandé à la Cour fédérale d'autoriser la divulgation de renseignements.

Cette modification rehausserait encore davantage le caractère indépendant des tribunaux des droits de la personne.

Procédures des tribunaux des droits de la personne

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour y inclure un article autorisant l'établissement de règlements définissant les procédures des tribunaux des droits de la personne.

Les règlements pourraient par exemple exiger qu'il y ait communication des faits et documents avant l'instruction.

Indemnités

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi de façon à laisser aux tribunaux des droits de la personne le soin d'établir le montant des dommages-intérêts.

La limite actuelle de 5 000 $ imposée aux indemnités ne concourt pas à l'objectif de la *Loi* d'extirper la discrimination. Du fait qu'il est difficile de fixer un plafond, la Commission préférerait laisser toute latitude aux tribunaux des droits de la personne pour l'établissement du montant des dommages-intérêts.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour habiliter les tribunaux des droits de la personne à ordonner l'adoption d'un programme spécial pour remédier à la discrimination passée.

Dans l'affaire *Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, la Cour fédérale a invalidé la décision imposant des quotas pour remédier à une situation, précisant que des quotas ne pouvaient être imposés que pour prévenir la discrimination.

La Commission préconise le recours à des programmes spéciaux pour annuler les résultats de discrimination passée.

Dépens

La Commission recommande au Parlement de conférer aux tribunaux des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire les habilitant à condamner aux dépens les mis en cause, et les plaignants dans le cas où la Commission a rejeté leur plainte.

Infractions à la *Loi*

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi et d'apporter au paragraphe 46(2) une modification de forme de façon que les employeurs et les fournisseurs soient passibles d'une même amende maximale de 50 000 $.

Équité salariale

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 11, de façon à atteindre les objectifs suivants :

1) raffinement du processus de traitement des plaintes de façon à indiquer avec précision quelles pratiques discriminatoires l'article 11 vise à éliminer et la façon dont les rajustements salariaux doivent être calculés;

2) imposition aux employeurs comptant au moins cent employés de l'obligation de compléter les trois étapes essentielles pour assurer l'équité salariale.

La première étape consisterait pour l'employeur à élaborer un plan d'équité salariale qui doit comprendre :

- *une description du système d'évaluation des emplois;*
- *l'identification de tous les groupes à prédominance masculine et à prédominance féminine, auxquels le système doit s'appliquer;*
- *une description de la façon dont le système sera appliqué à ces groupes; et*
- *une description de la façon dont les salaires seront rajustés.*

À la deuxième étape, l'employeur évaluerait les tâches exécutées par les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine et calculerait les écarts salariaux.

La troisième étape viserait à éliminer les écarts salariaux constatés lors de l'évaluation. Les employeurs ne devraient pas être obligés de rajuster les salaires au cours de l'élaboration du plan d'équité salariale. Ils seraient cependant responsables des écarts salariaux survenus durant les deux premières étapes. La Commission propose que les employeurs versent aux employés membres des groupes à prédominance féminine la pleine différence de salaire à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Constituerait une infraction à la loi le fait de ne pas compléter l'une des trois étapes dans les délais indiqués. Afin de contrôler le respect de ces étapes, la Commission examinerait les dossiers et les opérations de l'employeur.

La Commission est d'avis qu'il convient de réglementer le domaine de l'équité salariale plutôt que d'attendre le dépôt de plaintes pour intervenir. À l'heure actuelle, quelque 4 800 travailleurs canadiens dans les secteurs d'emploi relevant de la compétence fédérale touchent une rémunération égale pour des fonctions équivalentes, ce qu'ils ont obtenu à la faveur du règlement de plaintes officielles obtenu en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission a toutefois constaté que les employeurs ont été lents à se conformer à la *Loi* et qu'ils ne s'y sont pas conformés de façon systématique.

La réglementation proposée s'appliquerait également et en même temps à tous les employeurs et à tous les employés relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Adaptations raisonnables

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition indiquant clairement que constitue un acte discriminatoire le fait de refuser de procéder à des adaptations raisonnables pour répondre à des besoins spéciaux ou à des obligations liés à un motif de distinction illicite.

La Commission a exprimé son opinion dans un *Rapport spécial au Parlement : Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne* (se reporter à la page 18).

Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a statué que les Chemins de fer nationaux du Canada n'étaient pas tenus de procéder à des adaptations pour répondre aux besoins de M. Bhinder — un sikh — qui souhaitait continuer de porter le turban comme il l'avait fait pendant les quatre années précédant la mise en oeuvre au CN d'une ligne de conduite imposant le port du casque de sécurité. M. Bhinder demandait à être exempté de cette exigence du fait que sa religion imposait à tous les hommes le port d'un turban en tout temps.

La Cour suprême du Canada a elle-même reconnu l'importance de ce principe dans l'affaire *O'Malley c. Simpson-Sears* en décidant à l'unanimité qu'il faut exiger des adaptations raisonnables pour assurer la réalisation des objectifs du Code des droits de la personne de l'Ontario.

La décision *Bhinder* a pour effet de jeter le doute sur le libellé de l'alinéa 14a), modifié en 1983, ainsi que sur la capacité de la Commission d'atteindre les objectifs fixés dans la *Loi*.

L'affaire avait trait au sens de l'alinéa 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, portant que les pratiques d'emploi qui découlent d'exigences professionnelles justifiées ne sont pas discriminatoires.

L'interprétation de l'alinéa 14a) que les juges ont retenue dans l'affaire *Bhinder* pourrait vouloir dire que les employeurs ne sont pas tenus de modifier les lieux de travail pour permettre aux personnes atteintes de déficiences de gagner leur vie, que les femmes qui deviennent enceintes et dont les fonctions doivent être modifiées de façon temporaire pourraient être forcées de quitter leur emploi, et que les personnes qui, pour des raisons religieuses, ne peuvent travailler pendant les heures d'affaires normales pourraient avoir de la difficulté à trouver un emploi.

La Commission est d'avis que certaines personnes n'ont accès à l'égalité des chances que si les employeurs sont tenus de procéder à des adaptations raisonnables en leur faveur lorsque la chose est possible.

La Commission examine actuellement 507 plaintes portant sur la discrimination dans l'emploi. La décision *Bhinder* pourrait avoir un effet sur bon nombre de ces plaintes, c'est-à-dire sur trente-trois pour cent des plaintes de discrimination fondée sur la religion ou la déficience et sur cinq pour cent des plaintes de discrimination fondée sur le sexe.

Le Parlement lui-même a reconnu la nécessité de modifier les pratiques établies de façon à assurer l'égalité des chances. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige les employeurs à prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour assurer l'équité en matière d'emploi.

De l'avis de la Commission, les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juillet 1983 traduisent également cette intention.

L'article 15.1 et le paragraphe 41(4) prévoient l'adaptation des installations, des locaux ou du matériel, ce qui constitue une forme d'adaptation raisonnable.

De même, l'alinéa 14g) indique clairement que l'existence d'un motif justifiable doit être déterminée en fonction des individus. Et le remplacement de l'adjectif "normales" par l'adjectif "justifiées" dans la version française de l'alinéa 14a) traduit une intention semblable en ce qui concerne l'exception de l'"exigence professionnelle justifiée".

AUTRES QUESTIONS SPÉCIALES

Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en août. Elle vise à supprimer les obstacles à l'emploi et à promouvoir l'égalité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

En mai, le Président de la Commission s'est présenté devant le comité du Sénat chargé de l'examen de ce *projet de loi* et a isolé deux problèmes – l'insuffisance des mécanismes de compte rendu, d'une part, et l'insuffisance des mécanismes d'exécution, de l'autre.

Les critiques souhaitaient que le *projet de loi* prévoie des sanctions pour les employeurs qui omettraient d'élaborer des plans d'action et d'en rendre compte et qui ne respecteraient pas leurs objectifs et leurs échéanciers ou encore n'en établiraient pas.

On estimait que le *projet de loi* ne prévoyait pas de mécanisme d'exécution approprié et on s'interrogeait sur la mesure dans laquelle la Commission pourrait assumer ce rôle.

Le gouvernement a modifié le *projet de loi* de façon à obliger les employeurs à élaborer des plans annuels fixant des objectifs et des échéanciers et à garder ces plans pendant trois années. De plus, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada transmettra à la Commission canadienne des droits de la personne les rapports des employeurs.

La Commission estime qu'elle pourra se servir des données découlant des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour améliorer la représentation des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées en milieu de travail.

Ordonnance sur la parité salariale

La Commission a approuvé en novembre l'Ordonnance sur la parité salariale – entrée en vigueur le 10 décembre 1986.

L'Ordonnance a été rédigée à la suite de consultations menées auprès d'employeurs du secteur public et du secteur privé, d'associations d'employés, de groupements de femmes et d'organismes oeuvrant dans le secteur des droits de la personne, pour faciliter le respect de l'article 11 de la *Loi* – parité salariale pour les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes.

L'Ordonnance expose la façon dont la Commission canadienne des droits de la personne entend traiter, dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, les plaintes de discrimination salariale déposées en vertu de l'article 11 de la *Loi*. Elle explique le processus de traitement des plaintes collectives, donne une définition du terme "établissement" à l'intérieur duquel la parité salariale doit être assurée, détermine si les groupes de travailleurs sont à prédominance masculine ou féminine en fonction d'une base statistique solide, et explique la façon de déterminer l'équivalence des fonctions à l'aide de plans impartiaux d'évaluation des emplois qui tiennent compte des critères énoncés à l'article 11, soit les qualifications, les efforts et les responsabilités considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

La Commission suivra la situation de près pour voir s'il y a amélioration sensible en ce qui a trait à la disparité salariale qui existe actuellement entre les hommes et les femmes. La Commission peut prendre l'initiative de plaintes contre les employeurs qui font un minimum d'efforts, ou qui n'en font pas, pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Programmes spéciaux

L'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permet et encourage l'adoption de programmes spéciaux pour améliorer les chances de certains groupes. Il s'agit d'un moyen légitime de remédier à la discrimination.

Afin que les employeurs comprennent mieux les éléments que doivent comporter les programmes spéciaux pour se conformer à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a revu et réédité une publication sur cette question.

Programmes d'adaptation

En juin, les commissaires ont officiellement adopté la marche à suivre pour l'approbation des programmes d'adaptation visés à l'article 15.1 de la *Loi*. La marche à suivre permet à la Commission d'approuver des programmes visant l'adaptation des installations et des activités aux besoins des personnes atteintes de déficiences.

Les questions touchées par les programmes approuvés ne peuvent faire l'objet de plaintes – sous réserve que les changements recommandés soient effectués en conformité avec lesdits programmes. On peut donc dire que les demandes d'approbation de programmes d'adaptation constituent des demandes visant à mettre les employeurs à l'abri des plaintes de discrimination fondée sur le motif de la déficience.

La Commission approuvera les programmes dans les cas où les modifications proposées entraîneront un accès parfaitement intégré ou lorsqu'elle sera convaincue que cela sera impossible pour des raisons légitimes.

Consultation sur la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement

En 1986, la Commission a consulté des ministères et des organisations représentant des mis en cause éventuels ainsi que des syndicats et des groupements de femmes au sujet de sa politique relative à la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement.

La politique a été élaborée pour faciliter la compréhension de l'interprétation que donne la Commission de la modification apportée à la *Loi* en 1983, modification qui établit clairement que les dispositions relatives à la discrimination fondée sur le sexe s'appliquent en cas de grossesse et d'accouchement.

La modification (et la politique explicative) apporte un complément au Code canadien du travail qui renferme des dispositions prévoyant un congé pour les soins aux enfants dans le cas des parents naturels et adoptifs, ainsi qu'un autre congé distinct dans le cas des mères naturelles seulement. Les incohérences auxquelles donnent lieu les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage* qui ne prévoient pas d'avantages semblables pour ces parents continuent toutefois de préoccuper la Commission.

Concrètement, la *Loi sur l'assurance-chômage* :

- prévoit des prestations dans le cas des parents adoptifs mais non des pères naturels;
- ne reconnaît pas les besoins particuliers des mères biologiques du fait qu'elle retient la même période pour le congé de maternité et le congé d'adoption;
- empêche les parents ayant touché des prestations pour cause de maladie de percevoir le plein montant des prestations auxquelles ils ont droit pour cause d'adoption ou de maternité, du fait qu'elle regroupe les congés de maternité, d'adoption et de maladie et qu'elle prévoit un total combiné, dans ces cas, de quinze semaines de prestations.

Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (Comité Boyer) et la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (Commission Forget) ont tous deux reconnu la distinction entre les trois types de prestations et le fait qu'il conviendrait que le système d'assurance-chômage prévoie de telles prestations. Les recommandations des deux rapports selon lesquelles, d'une part, les prestations de maternité et de maladie doivent être dissociées de façon à éliminer le total combiné de quinze semaines qui s'applique actuellement et, d'autre part, un système à deux volets doit être établi, système qui prévoirait des prestations distinctes pour les congés de maternité et pour les congés pour les soins aux enfants, sont conformes aux politiques de la Commission. Un système de ce genre devrait cependant être établi de façon à prévoir des prestations supplémentaires pour répondre aux besoins spéciaux supplémentaires des mères naturelles.

Enfin, la Commission est d'avis que le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, devrait prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que ses propres employés soient protégés par des normes d'emploi minimales au moins comparables à celles qu'il a établies dans le Code canadien du travail pour les employés des autres secteurs relevant de la compétence fédérale.

Colloque sur la discrimination raciale

En septembre, la Commission a organisé un colloque d'une journée pour offrir une tribune aux chercheurs du domaine de la discrimination raciale. La *Loi* interdit, en matière d'emploi et de prestation de services, la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Les conclusions du colloque seront publiées, et on pourra se les procurer auprès de la Commission en 1987.

Les immigrantes et les cours de français et d'anglais

Depuis neuf ans, les immigrantes ainsi que les organisations qui les représentent dans différentes parties du pays font savoir à la Commission que les lignes de conduite du gouvernement en matière de formation linguistique à l'intention des immigrants – et notamment des immigrantes – ne répondent pas aux besoins. Parmi les problèmes cités, mentionnons les suivants :

- certaines catégories d'immigrants (par exemple, immigrants parrainés, parents aidés et réfugiés parrainés) sont exclues des programmes de formation subventionnés;

- les immigrants qui ne se destinent pas au marché du travail, qui cherchent un emploi à plus long terme, qui n'ont pas de formation professionnelle ou qui ne parlent pas couramment l'une des langues officielles, mais qui peuvent néanmoins se trouver du travail, ne sont pas admissibles au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada;

- les immigrants qui désirent suivre des cours d'anglais ou de français doivent prouver qu'ils sont prêts à accepter un emploi, condition qui exclut bien des mères;

- les immigrants qui ont trouvé du travail dans un ghetto d'emploi où la connaissance de l'anglais ou du français n'est pas nécessaire peuvent se voir refuser l'admission aux cours de langue parce qu'ils n'ont plus besoin de parler une des deux langues officielles pour se trouver du travail;

- les immigrantes ne peuvent suivre de cours faute de services et d'aide financière pour faire garder leurs enfants;

- les cours de français ou d'anglais offerts à temps partiel aux citoyens potentiels en vertu des ententes fédérales-provinciales ne répondent pas aux besoins.

En mars 1986, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme publiait un document de travail intitulé "Les immigrantes au Canada" où il précisait que : "Les groupes d'immigrantes demandent depuis un certain temps que les programmes de formation avec régime de soutien de revenu soient accessibles à tous les immigrants qui en ont besoin, peu importe leur catégorie d'immigration ou leurs intentions face au marché du travail. Il est évident qu'une révision globale du cadre de formation offert aux immigrants s'impose depuis longtemps et de nombreuses organisations d'immigrantes ont envisagé des pistes possibles pour les programmes. La question est de savoir si la volonté politique existe elle aussi."

La Commission canadienne des droits de la personne s'intéresse particulièrement à cette question du fait qu'elle a pour rôle de promouvoir l'égalité des chances.

L'actuelle ligne de conduite prévoyant l'enseignement de l'anglais ou du français, langues secondes, aux immigrants semble avoir un effet négatif sur un groupe de personnes – les immigrantes – en raison d'un motif de distinction illicite.

En effet, en limitant l'accès des immigrantes aux cours d'anglais ou de français, non seulement on réduit leurs perspectives d'emploi, mais on leur impose un obstacle en limitant leurs chances de mener au Canada une vie productive et remplie.

La Commission appuie fermement les demandes présentées par divers groupements pour opérer des changements dans ce domaine.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET COURS DE JUSTICE

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

Les tribunaux des droits de la personne fonctionnent indépendamment de la Commission et se composent d'un maximum de trois membres choisis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Lorsque la Commission est convaincue qu'une plainte justifie une enquête plus approfondie, elle demande au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

Voici les grandes lignes des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en 1986 :

Campbell, Ricard, Hull c. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Ces plaignants prétendaient que les pratiques d'embauchage de la société *Hudson Bay Mining and Smelting* donnaient lieu à de la discrimination fondée sur le handicap physique. Trois autres plaintes avaient été réglées antérieurement.

Un tribunal des droits de la personne a jugé les plaintes fondées et a ordonné à la société de verser 10 000 $ à N. Campbell, qui a un pharynx artificiel.

P. Ricard, atteint d'une déficience visuelle, a reçu 25 000 $ ainsi qu'une offre d'emploi, et F. Hull, des indemnités de 600 $.

Cashin c. la Société Radio-Canada

Mme Cashin alléguait avoir été victime de discrimination en raison de son état matrimonial, la Société Radio-Canada ayant refusé de renouveler son contrat de journaliste spécialisée dans le domaine des ressources naturelles parce que son mari avait été nommé à un poste de direction à Pétro-Canada.

Le tribunal des droits de la personne a soutenu que rien ne prouvait qu'il y avait manque d'objectivité réel ou apparent et a ordonné à la Société Radio-Canada de réintégrer la plaignante dans ses fonctions et de lui verser une indemnité de 2 500 $.

La Société Radio-Canada s'est pourvue devant un tribunal d'appel qui a remis le prononcé de sa décision.

DeJager c. le ministère de la Défense nationale

M. DeJager s'est plaint d'avoir été renvoyé des Forces armées canadiennes en raison de son handicap physique. M. DeJager souffre d'asthme bronchique.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a soutenu que le renvoi de M. DeJager reposait sur des idées reçues concernant la capacité de rendement des personnes asthmatiques. Le tribunal a constaté que le plaignant n'avait pas fait l'objet d'une évaluation individuelle et que le ministère de la Défense nationale n'avait pas démontré qu'il présentait un risque plus grand qu'une personne ne souffrant pas d'asthme. Le prononcé de la décision du tribunal sur les dommages-intérêts a été reporté.

Gervais c. Agriculture Canada

Le tribunal des droits de la personne a constaté que S. Gervais avait été victime de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, mais que, en raison de la décision prise dans l'affaire Robichaud, il n'avait d'autre choix que de rejeter la plainte, le seul mis en cause nommé dans la plainte étant Agriculture Canada.

La Commission a déposé un avis d'appel, et un tribunal d'appel a été constitué.

Kibale c. Transports Canada

Le plaignant prétendait avoir été victime de discrimination en fonction de sa race, sa couleur et son origine ethnique parce qu'il n'a pas obtenu un poste à la Fonction publique après s'être classé premier à un concours.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte, estimant que malgré les irrégularités du processus d'embauchage, il n'y avait aucune preuve de discrimination.

L'affaire a été portée devant un tribunal d'appel qui l'a mise en délibéré.

LeDeuff c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

M. LeDeuff s'est plaint d'avoir été victime de discrimination en fonction de son origine nationale et ethnique, alléguant que la CEIC téléphonait aux personnes portant des noms à consonance étrangère pour vérifier leur qualité de citoyen canadien.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte, précisant que la ligne de conduite dénoncée ne servait pas à établir véritablement une distinction à l'égard des personnes d'origine précise ou appartenant à une ethnie ou à une race précise.

La Commission en a appelé de la décision.

Section 916, Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée

La section 916 du Syndicat s'est plainte que les commis et les secrétaires – dont 97 pour cent sont des femmes – effectuaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs de l'usine appartenant à une autre section locale, mais étaient moins rémunérés qu'eux.

En 1985, le mis en cause a contesté la procédure établie selon laquelle la Commission avait nommé un enquêteur, avait décidé si la plainte devait être portée devant un tribunal, avait nommé les membres du tribunal et avait ensuite adopté un point de vue contraire au cours des audiences du tribunal. La question a été renvoyée devant la Cour d'appel fédérale qui a jugé que le tribunal avait le droit de poursuivre l'enquête.

Le mis en cause s'est vu refuser l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada. Le tribunal devait reprendre ses audiences en novembre à Halifax, mais un ajournement a été accordé à Énergie atomique. Les audiences ont été fixées au début de 1987.

Erickson c. le Canadien Pacifique

Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant qu'il avait été congédié comme chauffeur de camion en raison d'un problème auditif.

Après l'examen d'une longue preuve, le tribunal des droits de la personne a conclu que le mis en cause n'a pas fait la preuve d'une exigence professionnelle justifiée aux termes de l'alinéa 14a) de la *Loi*. Il a jugé que le mis en cause n'a pas démontré qu'il y avait un risque relié à la condition particulière du plaignant.

Le tribunal a ordonné au Canadien Pacifique de verser au plaignant la somme de 46 414 $ pour perte de salaire, et de le réintégrer dans ses fonctions de chauffeur de camion avec la possibilité de conduire en portant un appareil auditif.

Hum c. la Gendarmerie royale du Canada

M. Hum s'est plaint auprès de la Commission d'avoir été traité différemment et harcelé lors d'une arrestation par un agent de la Gendarmerie royale du Canada. Le tribunal des droits de la personne a accueilli la plainte en partie et a déterminé que l'administration d'une loi constituait un service aux termes de l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a déclaré ne pas être convaincu qu'il y avait eu harcèlement.

Le tribunal a ordonné, notamment, que soient incluses dans le programme de formation des employés des directives sur les limites au pouvoir d'arrestation en ce qui concerne les questions relatives à la citoyenneté et au lieu de naissance.

Le tribunal a jugé que les enquêtes menées en vertu de la *Loi sur l'immigration* ne devraient pas être fondées exclusivement sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique.

Nowell c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

M. Nowell était à l'emploi du CN comme agent de train lorsqu'il a appris qu'il était diabétique. Le CN l'a alors démis de ses fonctions. Le plaignant a demandé à plusieurs reprises de réintégrer son ancien poste d'agent de train, mais il a dû continuer d'occuper un poste de commis, le CN refusant d'acquiescer à ses demandes compte tenu de son état de santé.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné au CN de verser au plaignant 57 627,41 $ (la perte salariale pour les années 1985 et 1986 devant s'ajouter à cette somme) et de le réintégrer dans un poste d'agent de train à la première occasion possible.

Le tribunal a conclu qu'une exigence professionnelle justifiée, aux termes de l'alinéa 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, doit signifier une condition de travail et non une condition particulière à un groupe d'individus. L'exigence d'évaluation individuelle vient renforcer cette idée voulant que ces exigences doivent être reliées aux fonctions.

COURS DE JUSTICE

Voici un résumé des causes portées devant les cours de justice et réglées en 1986 :

Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Action Travail des Femmes prétendait que le CN refusait d'embaucher des femmes à des postes traditionnellement réservés à des hommes.

Le tribunal des droits de la personne a accueilli la plainte de discrimination fondée sur le sexe et a ordonné au CN de cesser d'imposer des tests d'aptitudes mécaniques et d'autres tests d'aptitudes physiques aux candidates dans les cas où des tests semblables ne sont pas administrés aux candidats du sexe masculin.

Le tribunal a de plus ordonné au CN d'instituer un programme spécial par lequel il s'engagera à confier, à l'embauchage, un poste de col bleu sur quatre à une femme jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu dans la région du Saint-Laurent.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel fédérale a infirmé l'ordonnance du tribunal des droits de la personne, soutenant que ce dernier était autorisé à ordonner des programmes spéciaux pour prévenir la discrimination, mais non pour réparer les préjudices déjà causés.

La Commission et Action Travail des Femmes ont obtenu l'autorisation de se pourvoir devant la Cour suprême du Canada. La conclusion selon laquelle il y a eu discrimination demeurera intacte. L'appel a été entendu en novembre.

Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

M. Bhinder, qui doit porter un turban en raison de sa religion, a travaillé pour le CN pendant quatre ans et demi. Il a été congédié pour avoir refusé de porter un casque de sécurité. Le tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte qu'il a déposée, alléguant avoir été victime de discrimination en fonction de sa religion, et a ordonné au CN de le réintégrer dans ses fonctions et de lui verser 14 500 $ pour perte de salaire.

Le CN en a appelé de la décision devant la Cour d'appel fédérale. L'appel a été accueilli, la Cour estimant que la ligne de conduite du mis en cause n'entraînait pas une disparité de traitement et qu'elle n'avait pas d'intention discriminatoire. De plus, la Cour a soutenu que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'imposait pas à l'employeur l'obligation de tenir compte des besoins de l'employé.

Le plaignant et la Commission ont interjeté appel devant la Cour suprême du Canada. Le pourvoi a été rejeté, la Cour suprême soutenant que si la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquait à la discrimination involontaire et indirecte, elle n'imposait pas aux employeurs le devoir de tenir compte à titre individuel des besoins spéciaux des employés ou des employés éventuels.

La Commission a présenté un rapport spécial au Parlement et a recommandé que la *Loi* soit modifiée de façon que les employeurs soient obligés de procéder à des adaptations (se reporter à la page 11). Dans l'intervalle, la Commission a appuyé les démarches de M. Bhinder qui a déposé une plainte contre le Canada devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies.

Brouillette c. la Commission canadienne des droits de la personne

Mme Brouillette a interjeté appel devant la Cour fédérale de la décision de la Commission de rejeter sa plainte.

La plaignante estimait que la notion d'équité procédurale impliquait pour un plaignant le droit d'interroger à son tour les personnes qu'aurait interrogées un enquêteur. La Cour a rejeté le pourvoi, posant que la notion d'équité procédurale n'attribuait pas un tel droit aux personnes déposant des plaintes auprès de la Commission.

Mahon c. le Canadien Pacifique

M. Mahon prétendait avoir été victime de discrimination fondée sur un handicap physique dans le domaine de l'emploi, le CP ayant refusé de l'embaucher comme manoeuvre et poseur de voies. La ligne de conduite du CP stipule qu'une personne diabétique ne peut être affectée à une zone où circulent des trains et de l'équipement ou à un emploi exigeant de grands efforts physiques.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné au CP de verser au plaignant 3 087 $ pour perte de salaire. Il a également ordonné au CP de rembourser le gouvernement fédéral d'une somme de 4 176 $ représentant les prestations d'assurance-chômage versées au plaignant.

Le CP a entrepris les démarches nécessaires pour en appeler de la décision du tribunal devant la Cour fédérale.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

M. McCreary, âgé de 37 ans, a déposé une plainte de discrimination fondée sur l'âge contre la société *Greyhound Bus Lines* qui ne recrute que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans. L'entreprise mise en cause a refusé d'embaucher M. McCreary, soutenant que les nouveaux chauffeurs doivent être jeunes pour pouvoir faire leur travail, les trajets les moins faciles et les plus stressants leur étant confiés.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné à l'entreprise d'offrir à M. McCreary le prochain poste de stagiaire qui se libérerait et de lui verser une somme de 1 500 $ en dommages-intérêts.

L'entreprise en a appelé de la décision. Le tribunal d'appel a rejeté le pourvoi, a porté les dommages-intérêts à 2 000 $ et a ordonné à l'entreprise de cesser d'appliquer la ligne de conduite discriminatoire dénoncée.

La mise en cause a demandé l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour fédérale.

Le Conseil du Trésor c. Robichaud

La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du tribunal d'appel selon laquelle le supérieur de Mme Robichaud à la base des Forces armées canadiennes de North Bay s'était rendu coupable de discrimination fondée sur le sexe envers la plaignante en la harcelant. Cependant, à l'exclusion du juge MacGuigan, la Cour a rejeté la plainte portée contre le Ministère, précisant que, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la responsabilité des actes discriminatoires ne peut être imputée à l'État que s'ils sont le fait du ministre ou du Conseil du Trésor.

La Commission et la plaignante ont été autorisées à se pourvoir en appel devant la Cour suprême du Canada sur la question de la responsabilité du Ministère.

Villeneuve c. Bell Canada

M. Villeneuve s'est plaint d'avoir été congédié et de s'être vu refuser une mutation à un autre service de Bell Canada en raison d'une déficience physique.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné à Bell Canada de verser au plaignant des indemnités totales de 85 467,25 $ et de lui offrir le premier poste vacant de préposé au matériel III.

Bell Canada en a appelé de la décision, et le tribunal d'appel a infirmé la décision du premier tribunal, cassant l'ordonnance prévoyant le versement d'indemnités, du fait que le plaignant n'avait jamais officiellement demandé une mutation. Le tribunal d'appel a recommandé à Bell Canada d'offrir au plaignant, qui est maintenant rétabli, tout poste vacant que celui-ci serait en mesure d'occuper.

La Commission a présenté une demande d'examen de cette décision à la Cour d'appel fédérale.

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. la Commission canadienne des droits de la personne et la Société Radio-Canada

Le Syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant que la Société Radio-Canada pratiquait la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutaient des fonctions équivalentes, et ce, en contravention des articles 4 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La plainte visait deux unités du personnel de la Société, soit le service scénique et le service scénographique.

Au terme de son enquête, la Commission a rejeté la plainte du Syndicat. Cette décision a été portée devant la Cour d'appel fédérale et le Procureur général du Canada est intervenu pour attaquer la compétence de cette Cour pour réviser une telle décision. Le Syndicat a soutenu qu'en cours d'enquête et lorsqu'elle avait pris sa décision, la Commission avait manqué à ses obligations découlant des principes de justice naturelle.

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande du Syndicat en faisant valoir que la Commission avait, dans les circonstances de l'espèce, suffisamment informé le Syndicat de la preuve recueillie au dossier, que celui-ci avait eu l'occasion de faire valoir ses moyens et qu'aucune audition formelle n'était requise. La Cour d'appel fédérale a analysé dans ses motifs les rôles respectifs de la Commission et de ses enquêteurs.

La Cour d'appel fédérale et le Syndicat ont tous deux produit des requêtes pour prorogation des délais d'appel devant la Cour suprême du Canada.

Gell c. le Canadien Pacifique et Phillips c. le Canadien Pacifique

Les deux plaignants ont allégué avoir fait l'objet d'un traitement différentiel en raison de leur âge dans l'administration d'une condition de travail par leur employeur. Ils ont soutenu ne pas avoir pu racheter des années de service aux fins de leur régime de pension en raison d'une distinction illicite. Une série de modifications antérieures et postérieures à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* les privaient du bénéfice de rachat de leurs années de service aux fins du régime de pension.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté les plaintes en faisant valoir que les distinctions visant le rachat des années de service par les employés n'étaient pas reliées à leur âge mais à la période et aux circonstances en vertu desquelles ils avaient adhéré au régime.

La Commission canadienne des droits de la personne a porté cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

ACTIVITÉS DES PROGRAMMES

Au travail quotidien de la Commission qui touche aux plaintes (enquête et règlement) et à l'élaboration des grandes orientations, s'ajoute la tâche d'informer et de sensibiliser la population.

Les demandes de renseignements qui lui sont adressées offrent à la Commission un moyen de communication direct avec le public. Cette année, nous avons procédé à une analyse approfondie de cette activité dans le but d'en venir à répondre encore plus efficacement aux demandes d'information de la population en général et de publics spéciaux.

Par ailleurs, pour répondre aux demandes de formation, d'information et de consultation qui lui sont adressées sur une base permanente, la Commission a mis au point un module sur l'équité en matière d'emploi où sont exposés les rôles des diverses organisations pour assurer l'égalité en milieu de travail. En collaboration avec les grands employeurs du secteur fédéral et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC), elle a aussi organisé des ateliers à l'intention des cadres organiques pour leur expliquer les principes de l'équité en matière d'emploi et les conditions de son application.

La Commission est dotée d'un service de consultation et de soutien qui lui permet d'informer la population au sujet du dossier et des principes des droits de la personne. Ce service a répondu en moyenne à 300 appels des médias, a diffusé 21 communiqués et a distribué un total de 162 859 publications cette année. Il assure également la rédaction d'allocutions que prononcent les commissaires et les directeurs régionaux tout au long de l'année à diverses occasions.

SURVOL DES AUTRES ACTIVITÉS

La Section des politiques nationales d'enquête vise à assurer la conduite d'enquêtes parfaitement impartiales et de niveau professionnel. À cette fin, elle a offert, durant l'année écoulée, des séances de formation et de perfectionnement à tous les enquêteurs à travers le pays.

Elle s'est notamment penchée sur les techniques de pointe dans le domaine de la conduite des enquêtes et de la recherche des preuves ainsi que sur les problèmes que pose la recherche des obstacles structurels dans les systèmes d'emploi.

En 1986, la Commission a terminé l'examen de ses méthodes à l'égard de la discrimination systémique. Cette forme de discrimination, qui se retrouve dans les lignes de conduite officielles des organisations ainsi que dans des pratiques moins officielles, constitue un obstacle majeur pour bien des groupes protégés en vertu de la *Loi*.

L'examen a entre autres porté sur les définitions pratiques de la discrimination systémique, sur le rôle de la Commission dans le dépôt des plaintes de cette nature et sur le besoin de lignes de conduite et de programmes d'information axés sur ce dossier.

Les recommandations qui ont découlé de cet examen ont déjà été mises en oeuvre, notamment en ce qui a trait à la façon dont les questions liées à la discrimination systémique sont abordées durant les enquêtes relatives aux plaintes.

Depuis 1983, l'article 15.1 de la *Loi* a confié à la Commission une responsabilité particulière. La Commission est en effet investie du pouvoir d'approuver les programmes visant à adapter les installations et les activités ainsi que la façon dont les biens et les services tiennent compte des besoins des personnes atteintes d'une déficience.

En juin, les commissaires ont officiellement adopté la marche à suivre pour que les employeurs soumettent de leur propre chef des programmes à l'approbation de la Commission. Par la suite, des documents d'information ont été mis au point pour venir en aide aux organisations ainsi qu'aux fournisseurs de services et aux employeurs qui désirent s'assurer que les changements déjà apportés respectent les normes établies pour éviter la discrimination.

Dans les régions, on a continué de mettre l'accent sur les services aux populations des zones isolées. Les bureaux de l'Atlantique, du Québec, de la Capitale nationale, de l'Ontario, des Prairies, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest ainsi que de l'Ouest ont tous offert des services itinérants sur leurs territoires.

En Ontario, le bureau régional a lancé une initiative importante : il a amorcé la mise à jour et l'amélioration des études de cas et des documents de formation sur la question de la discrimination raciale. Le personnel de ce bureau a continué de travailler en collaboration avec le comité national de l'égalité des chances du principal syndicat de la fonction publique pour l'encourager à promouvoir plus activement le recrutement des personnes handicapées et des minorités visibles.

En collaboration avec les Commissions des droits de la personne de l'Ontario et du Québec, le bureau de la région de la Capitale nationale a invité M. Stephen Lewis, représentant permanent du Canada aux Nations Unies, à venir prononcer une allocution importante à l'occasion de la Journée des droits de la personne le 10 décembre. Cette manifestation visait à sensibiliser davantage la population de la région à la question des droits de la personne, et il s'agissait de la première manifestation spéciale organisée conjointement par les trois commissions pour marquer la Journée des droits de la personne.

LA COMMISSION ET SON MANDAT

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission est chargée d'assurer l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

Les directions de l'administration centrale – Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administration, personnel et finances – élaborent des politiques et des pratiques se rapportant aux opérations, à l'administration et aux programmes. Elles secondent par ailleurs le Secrétaire général, chargé d'assurer un soutien opérationnel et de donner une certaine orientation aux bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, fournissent des avis juridiques à la Commission et à son personnel.

TRAITEMENT DES PLAINTES

La Commission vise à faire en sorte que les plaintes soient l'objet d'enquêtes menées rapidement et équitablement par un personnel professionnel et particulièrement bien formé. Elle met l'accent sur l'équité, l'uniformité et l'efficacité.

La Commission a constaté qu'il faut de moins en moins de temps pour traiter une plainte. Certains cas continuent de soulever d'importantes questions de politique sociale, entraînant des retards inévitables. À la fin de l'année, dix-neuf plaintes – soit 2,4 p. cent de tous les dossiers ouverts – étaient en suspens, leur traitement nécessitant plus de temps à cause des répercussions en matière de politique sociale.

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la *Loi*. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties susceptibles de fournir de l'information.

Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors trente jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi le rapport est soumis à l'attention de la Commission pour décision.

Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte.

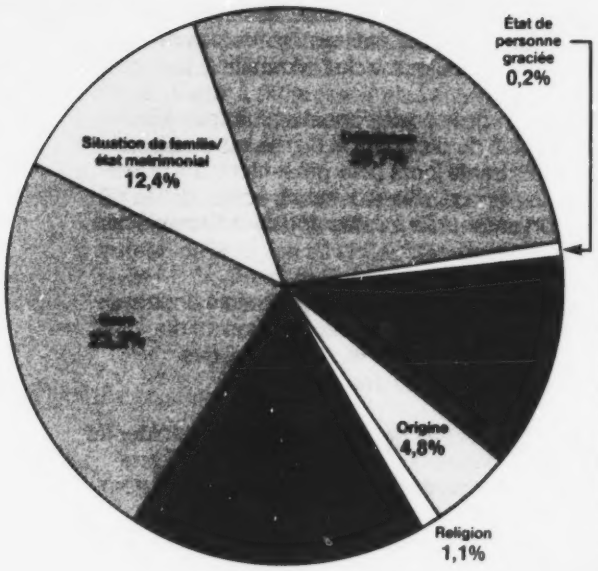
Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue du règlement.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces.

Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est donc de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

GRAPHIQUES

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1986



Plaintes acceptées portant sur la déficience, par type et par année

Type de déficience	1986	1985	1984	Total 1984-1986
Alcoolisme	10	6	5	21
Allergies	3	2	4	9
Amputé/membre invalide		3	2	5
Arthrite	4	1	1	6
Blessure	5	4	14	23
Cancer		1		1
Déficience mentale	21	8	11	40
Diabète sucré	5	7	10	22
Épilepsie	12	8	7	27
Lumbago			2	2
Maladie de la peau	2	1	1	4
Maladie pulmonaire			1	1
Maladie respiratoire	1	2	2	5
Paralysie	2	1	1	4
Paralysie cérébrale	2		2	4
Problèmes de dos	20	14	8	42
Problèmes dentaires			4	4
Sclérose en plaques	3		1	4
S.I.D.A.	2			2
Stress	3	1	1	5
Toxicomanie	11	1		12
Troubles cardiaques	2	3	3	8
Troubles de la parole			2	2
Troubles de la vue	14	33	24	71
Troubles de l'ouïe	9	7	2	18
Troubles sanguins	4			4
Utilisation d'un fauteuil roulant	8	1	5	14
Autres	18	6	22	46
Total	161	110	135	406

Nombre de demandes de renseignements, d'accueils et de plaintes, par région, 1986

	Administration centrale	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta et T.N.-O.	Ouest	Total
Demandes de renseignements	1 915	3 466	3 771	15 715	7 981	2 496	3 134	3 313	41 791
Accueils	5	357	159	144	314	205	106	112	1 402
Plaintes officielles	6	141	56	57	122	85	22	54	543

Résultats des plaintes instruites, par année [y compris le pourcentage du total]

	Rejetées		Réglées		Autres		Non instruites		Aucune autre procédure		Total partiel (dossiers fermés)		Conciliation		Tribunal		Total des plaintes	
Total 1986	229	47%	56	11%	16	3%	58	12%	24	5%	383	78%	79	16%	27	6%	489	100%
Total 1985	179	45%	48	12%	50	13%	12	3%	15	4%	304	77%	77	20%	14	3%	395	100%
Total 1984	128	48%	70	26%	28	10%					226	84%	32	12%	11	4%	269	100%
Total 1984 -1986	536	47%	174	15%	94	8%	70	6%	39	3%	913	79%	188	16%	52	5%	1 153	100%

Plaintes acceptées par région, par motif

	Race/couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Administration centrale					4	2			6	4		10
Capitale nationale	18	6		36	31	20	29	1	141	76	81	298
Atlantique	4	2	1	6	10	8	25		56	46	54	156
Québec	7		1	11	15	4	19		57	69	57	183
Ontario	9	9		23	29	11	41		122	72	81	275
Prairies	11	5	3	7	15	15	29		85	45	54	184
Alberta & T.N.-O.	8			3	4	1	6		22	29	38	89
Ouest	7	4	1	5	19	6	12		54	36	45	135
Total 1986	**64**	**26**	**6**	**91**	**127**	**67**	**161**	**1**	**543**			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1 330

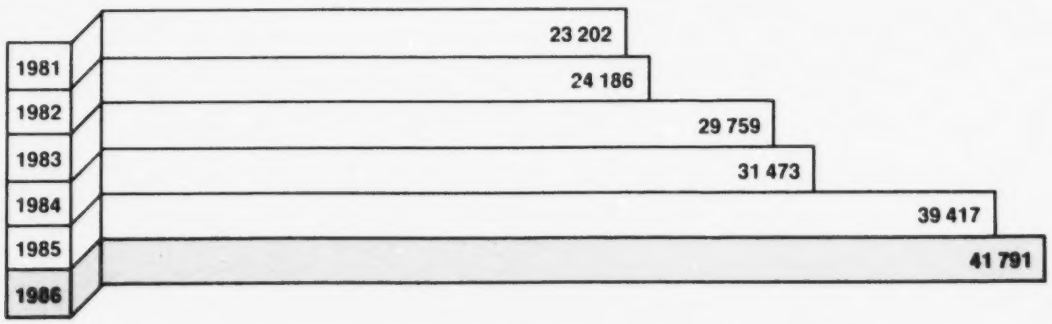
Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Gouvernement du Canada									
Ministères	109	23	7	34	9	182	118	100	400
Commissions, conseils et organismes, etc.	10			4	1	15	14	9	38
Sociétés d'État	23	1	2	7	3	36	33	11	80
Banques	15	3	1		1	20	29	13	62
Réseaux et stations de radiotélédiffusion	10		2	1		13	13	5	31
Téléphone et télécommunications	4	2	1			7	11	5	23
Transports									
Compagnies aériennes	6	2	1	1	1	11	26	14	51
Compagnies ferroviaires	26	9	1	5	1	42	21	22	85
Compagnies d'autobus	3	4		1	2	10		1	11
Compagnies de navigation et de traversier	1					1	4	2	7
Camionnage	5	6		1	2	14	9	7	30
Compagnies de messageries	1	2			1	4	4	4	12
Syndicats et associations de salariés	1			1		2	5	7	14
Compagnies de céréales et de plantes fourragères	1	1				2	4	2	8
L'industrie minière [exploitation minière, transformation, vente et réglementation]	1		1	1	1	4	4	2	10
Organisations sportives	2					2		1	3
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	3	1		1	2	7	7	4	18
Divers	8	2		1		11	2	17	30
Total 1986	**229**	**56**	**16**	**58**	**24**	**383**			
Total 1985	179	48	50	12	15		304		
Total 1984	128	70	28					226	
Total 1984-1986	536	174	94	70	39				913

Résultats de la conciliation, par motif et par année

	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Aucune autre procédure	Autres	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
État de personne graciée		1			1			1
Race/couleur		4		1	5	2		7
Origine nationale ou ethnique						1		1
Religion						1		1
Âge		12	1		13	5	2	20
Sexe		11	3	3	17	6	14	37
Situation de famille/état matrimonial		3		1	4		3	7
Déficience		11	1	7	19	8	7	34
Total 1986		**42**	**5**	**12**	**59**			
Total 1985	1	17	2	3		23		
Total 1984	2	22		2			26	
Total 1984-1986	3	81	7	17				108

Nombre de demandes de renseignements 1981-1986



Plaintes acceptées, par province et par motif

	Race/couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Terre-Neuve				1	1	1	5		8	8	13	29
Île-du-Prince-Édouard							4		4		3	7
Nouvelle-Écosse	3	1		2	7	4	9		26	29	25	80
Nouveau-Brunswick		1	1	3	2	1	6		14	6	16	36
Québec	8	3	1	13	22	5	29	1	82	70	65	217
Ontario	28	11	2	55	58	34	64		252	156	155	563
Manitoba	7	4	1	6	9	8	19		54	34	32	120
Saskatchewan	5	1		1	4	6	5		22	12	19	53
Alberta	6			5	5		8		24	25	36	85
Colombie-Britannique	5	5	1	5	18	6	11		51	32	42	125
Yukon	1				1		1		3			3
Territoires du Nord-Ouest	1					1			2	4	4	10
Autres *						1			1	1		2
Total 1986	**64**	**26**	**6**	**91**	**127**	**67**	**161**	**1**	**543**			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1 330

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Plaintes de harcèlement sexuel

	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Total partiel (dossiers fermés)	En cours d'enquête*	Conciliation **	Tribunal **	Total des plaintes
1986	12	5	2	1	4	24	21	9		54
1985	4	3	2	1	1	11	7		1	19
1984	1	4	3			8	3			11
Acceptées avant 1984, pendantes							1		1	2
Total 1984-1986	17	12	7	2	5	43	32	9	2	86

* Selon la date à laquelle les plaintes ont été acceptées.

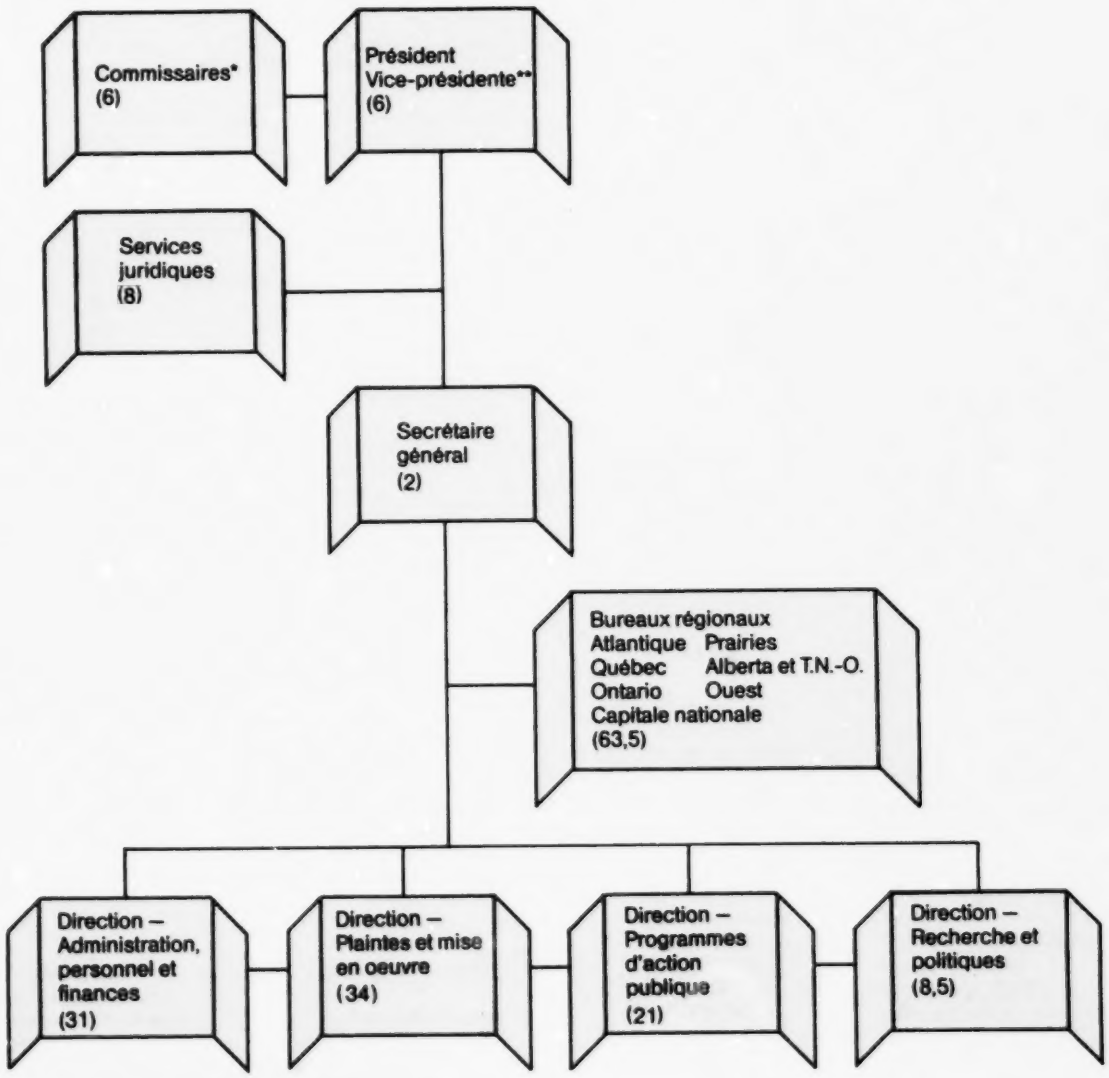
** Selon la date à laquelle la Commission a rendu sa décision.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

	Race/couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/état matrimonial	Déficience	Total
1986	21	4	2	2	8	4	12	53
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1986	50	13	5	7	38	8	26	147

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 174 employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)

** Deux personnes à temps plein, quatre personnes pour le soutien

ADMINISTRATION, PERSONNEL ET FINANCES

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986.

Salaires et traitements	6 074 814 $
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	951 243 $
Transports et communications	621 683 $
Information	193 318 $
Services professionnels et spéciaux	628 871 $
Location	54 373 $
Services de réparation et d'entretien	117 219 $
Services, fournitures et approvisionnements	108 091 $
Construction et acquisition de machines et d'équipements	106 879 $
Toutes autres dépenses	52 $
TOTAL	8 856 543 $

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986.

Bureau du Président	433 606 $
Secrétaire général	631 959 $
Direction de la recherche et des politiques	457 922 $
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 120 746 $
Direction des programmes d'action publique	931 792 $
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 682 181 $
Bureaux régionaux	2 647 094 $
Régime de prestations pour les employés	951 243 $
TOTAL	8 856 543 $

LISTE DU PERSONNEL

Adams-Bisson, Joyce
Alarie, Lisa
Algozino, Charles
Asuncion, Malou

Backs-Groulx, Joyce
Bass, Kenneth
Beaufort, Pauline
Beaupré, Steve
Beck, Helen
Begieneman, Marinus
Bekkers, Karen
Bell, John
Bell, Michael
Bergeron, Lyne
Bergeron-Bourgeault, Luce
Berthiaume, Sylvie
Bibeau, Michel
Boileau, Pierre
Bois, Chantal
Bonner, Bob
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
Brazeau, Gérald
Breau, Catherine
Brown, B.J.
Burden, Harold
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Cadotte, Florent
Carrier, Georges
Cato, John
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Cimon, Paul
Clayton, Jean
Clément-Larose, Danielle
Cocksedge, Allan
Crête, Michelle
Cross, Arthur
Cyr, Diane

Daigle, Richard
De Césaré, Michel
Desbiens, Bertrand
Desjardins, Lovdy
Desnoyers, Diane
Désormeaux, Diane
Dignard, Louise
Doyle, Kathryn
Dufresne, Johanne
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Helga
Dumont, Lise
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, Gordon
Fatorich-Creamer, Lynn
Faubert, Anne-Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marj
Fuochi, Sylvie

Gagné, Claire
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gratton, Jocelyne
Grodzki, Dale

Haile-Michael, Yonas
Hall, Annie
Hannay, Paul
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hoyd, Marianne
Husband, Jon

Jensen, Hanne
John, Joanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Laurin, Rachelle
Lavoie, Carole
Lawrence, Alicia
Leano, Rebecca
Légaré, Daniel
Legault, Gina
Lepage, Diane
Leroux, Paul
Léveillé, Sylvie
Leyland, John
Lister, Terry
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

M'Gonigle, Shelagh
MacGuigan, Ellen
Mackenzie, Mavis
MacLeod, Carol
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKervill, Hugh
McLennon, Denise
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
Mercier, Jean
Michalicka, Susan
Millar, Helene
Moore, Joan
Moreau, Diane
Mullaly, Elizabeth

Newkirk, Reggie
Nirenberg, Ilana
Nixon, Michael

O'Brien, Steve
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
O'Neil, Maureen

Pachnowski, Cathy
Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Pare, Michel
Parry, Glenys
Patch, Tom
Pepin, Gilles
Pigeault, Denise
Pitre, Michel
Plamondon, Josee
Poirier, Monique
Powless, David
Preito, Dora
Proulx, Michel

Rafuse, Cathy
Ranger, Vincent
Raskin, Carl
Renaud, Ron
Richardson, Barbara
Ridding, Peggy
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne
Roscoe, Frank
Ross, Lila

Sadler, Jim
Samson, Jacqueline
Saveland, Walt
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Lorisa
Stewart, Brian
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish

Tanner, Susan
Tessier, Jim
Theriault, Raymonde
Theroux, Charles
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josee
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotier, Anne
Tucker, Lucy
Turmel, Claire

Ulch, Ted

Vallieres, Denise
Van Buren, Mary
Veillette, Lucie
Ventura, Cathie
Vezina, Danielle

Wai, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wilkie, Donna
Williams, Raj
Wood, Wendy
Woodhead, Ted
Wouk, Judith

Yale, Michael
Young, Debra
Young, Tim

Zappa, Gwen